

## CONVENIO COLECTIVO DEL COLEGIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE CADIZ

### Artículo Primero. **Ámbito Territorial y Funcional.**

El presente convenio regirá para los trabajadores vinculados por un contrato laboral al Colegio Oficial de Arquitectos de Cádiz, en los Centros de Trabajo del mismo y en cualquier otro que se pudiera crear para su vigencia.

### Artículo Segundo. **Ámbito Personal.**

Afectará el presente Convenio, a aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a la firma del presente Convenio y la totalidad de los trabajadores que en la actualidad, presten sus servicios en el Colegio Oficial de Arquitectos de Cádiz. Así mismo, este Convenio Colectivo será de aplicación a los Arquitectos que firmen un contrato de trabajo, a partir de la firma del presente Convenio con independencia de su naturaleza, ya sea temporal o de carácter indefinido.

La empresa se obliga a respetar y acatar las situaciones personales que existan a la entrada en vigor del presente convenio de cualquier índole y condiciones particulares que globalmente y en computo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio Colectivo, las que se mantendrán con estricto carácter personal, sin que sean objeto de absorción y/o de compensación, al reputarse de condiciones incorporadas al nexo contractual de cada trabajador.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:

1. El personal de alta dirección, y particularmente el que ocupe la Gerencia o puesto asimilable del Colegio, cuya relación de trabajase regulará en función de lo pactado con la empresa.
2. Los vocales, asesores y cualquier cargo directivo ajenos a una contratación laboral, aunque puedan prestar sus servicios en régimen de dedicación completa al Colegio y sometidos a horario, que se regirán en cada caso por lo pactado con los mismos y recogido en sus nombramientos o contratos.
3. Los profesionales contratados mediante arrendamiento de servicios, cuya relación con el Colegio se derive de la aceptación de minuta; presupuesto y lo arrendamiento de servicios entre otros.
4. Los trabajadores que se incorporen por contratos o convenios específicos con otros Colegios a programas temporales de actuación especial, comisiones especiales de trabajo, los becarios y en cualquier caso, cualquier otras prestaciones de servicios ajenas al ámbito laboral y que no cumplan los requisitos de la relación laboral común del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo Tercero Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por ambas partes, independientemente de la fecha en la que se publique. No obstante los conceptos salariales o retributivos tendrán vigencia y será de aplicación con efectos de 1 de enero de 2006. DURACIÓN. La duración del presente Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2009

PRÓRROGA. El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes antes del 31 de octubre del año en curso.

Si no se denunciara se entenderá que queda prorrogado tácitamente de año en año revisándose automáticamente en tal caso todos los conceptos económicos en función de las previsiones del IPC contenidas en los Presupuestos Generales de Estado de cada año o, en su defecto, la estimación que las partes convengan.

Si el IPC resultante del año en curso supera el índice previsto, se efectuará una actualización por adición del exceso, que servirá de base de aplicación al índice de revisión que haya que aplicar para la obtención de las tablas salariales del año siguiente, teniéndose en cuenta la absoluta independencia de estos dos conceptos (actualización y revisión) a efectos de consideración de los nuevos sueldos.

ACTUALIZACIÓN. Los Conceptos Económicos recogidos en el presente Convenio, se actualizarán conforme al incremento del IPC de Enero a Enero de cada año natural En Enero de 2007 se actualizarán los conceptos económicos, conforme al incremento del IPC del período comprendido entre julio a diciembre de 2006,

Cada comienzo de año la empresa incrementará los conceptos e económicos conforme al 50% de la previsión oficial del incremento del iPC de cada año, teniendo la consideración de actualización a cuenta del incremento del IPC real.

### **Artículo Cuarto. Condiciones Más Beneficiosas.**

El cómputo para determinar las condiciones más beneficiosas que pudieran alegarse por algún empleado, habrá de hacerse sobre la base del examen en conjunto y en cómputo anual de condiciones que tuvieran pactadas, no pudiendo por tanto hacerse singularidades en cuanto a las distintas condiciones de trabajo que pudieran alegarse por el personal afectado por este Convenio.

### **Artículo Quinto Clasificación Profesional.**

El personal afectado por el presente Convenio, comprende las siguientes categorías profesionales:

1. Titulado Superior



2. Diplomado, Formación Profesional o Titulación equivalente.
3. Jefe Administrativo de 1"1
4. Jefe Administrativo de 2~
5. Oficial Administrativo de 1"~
6. Oficial Administrativo de 2~
7. Oficial Administrativo de 3~
8. Administrativo
9. Auxiliar
- 10, Ordenanza
11. Subalterno
12. Limpiadora

#### DEFINICIONES.

Personal Titulado: es el que se halla en posesión de un Título Oficial de nivel superior o medio, que está unido al Colegio Oficial de Arquitectos de Cádiz por un contrato concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios a la empresa por un sueldo o a tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión. "Jefe Administrativo: es el empleado, provisto o no de poder, que actúa a las órdenes inmediatas de los directivos del Colegio y tiene la responsabilidad directa de uno o más de los servicios, los cuales dirige y organiza, distribuyendo los trabajos entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa. En atención a su especialidad, antigüedad trabajos desarrollados y méritos, podrán existir las clases de P y 2".

- Oficial: es el empleado que actúa a las órdenes de un Jefe si lo hubiere y tiene propia responsabilidad para realizar con la máxima perfección, trabajos que requieran iniciativa, en algunos casos podrán ser más de uno los jefes los atendidos. También se incluyen en esta categoría el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de servidores, ordenadores, así como la responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación, redactar programas de lenguaje de programación que le sea indicado, confeccionar juegos de ensayo, poner a punto programas y páginas Webs completando las programaciones de los mismos. Encargarse así mismo del control de todos los equipos electrónicos informáticos o demóticos del Colegio Podrán existir en





función de la antigüedad, trabajo desarrollado y méritos las clases de P, 2ª Y3~.

- Administrativo: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado/a aun jefe y oficial, si los hubiera, realiza trabajos con eficacia y calidad que exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

- Auxiliar: es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de oficina o despacho.

• Ordenanza: es el empleado cuya misión consiste en hacer trabajos de nivel elemental, así como cualquier otros trabajos ordenados de quien dependa.

• Subalterno: Es el empleado que trabaja en funciones propias de oficina dispuesto a iniciarse en las funciones de ésta, bajo la supervisión de un superior.

- Limpiadora: es el subalterno cuya misión consiste en mantener en estado de decoro e higiene, tanto las dependencias donde se ejercen las actividades como aquellas otras complementarias, tales como aseos, salas de exposiciones, salón de actos, espacios comunes, etc. Y en general todas aquellas tendentes a mantener en correcto estado de uso el inmueble Sede de la empresa.

MOVILIDAD y POLIVALENCIA FUNCIONAL: En cuanto a la movilidad funcional se someterá al Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que respecta a la polivalencia funcional se acuerda la realización de funciones conforme al artículo 22.5 del ET.

MOVILIDAD GEOGRAFICA: Se estará en cuanto a la Movilidad Geográfica a la que venga establecido en el Estatuto de los Trabajadores. En caso de traslado forzoso a un centro de trabajo de distinta localidad, el trabajador percibirá el importe de 0.2 euros por km de distancia entre su anterior centro de trabajo y el nuevo centro de destino.

### **Artículo Sexto Admisión De Personal. Periodo De Prueba.**

La duración del período de prueba para el personal de nuevo ingreso, se someterá a lo dispuesto legalmente en materia de colocación, considerándose provisional durante el periodo de prueba, que en ningún caso, podrá exceder de los siguientes períodos:

- Titulado Superior: seis meses.

- Diplomado: tres meses.

- Jefe Administrativo: tres meses.

- Oficial Administrativo: dos meses.



- Administrativo: un mes.
- Auxiliar: un mes.
- Ordenanza: quince días.
- Subalterno: quince días.
- Limpiadora: quince días,

El periodo de prueba no se interrumpirá durante el tiempo que dure la incapacidad Temporal, o cualquier otra situación de suspensión de la relación laboral prevista en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo Séptimo. Provisión De Vacantes, Ceses Y Contratación Temporal.**

- Titulados Superior y Medio: las plazas se cubrirán libremente por la empresa entre los que posean los títulos correspondientes, siempre que reúnan las aptitudes para los cargos.
- Jefes Administrativos y Oficiales: alternativamente, la empresa podrá designar libremente de nuevo ingreso al trabajador que considere reúna las condiciones exigidas ya su vez, de igual forma alternativa, accederán a la clase o categoría superior quienes ocupen los primeros puestos de las clases y categorías inferiores, y aptitudes necesarias para el desempeño de la nueva categoría y la idoneidad del mismo para el desempeño del puesto de trabajo, y superando las pruebas que, en su caso, se establezcan, salvo que el Colegio, con un plazo de dos meses acordara la amortización de la plaza que hubiera producido la vacante.

<b>Administrativos:</b>	se cubrirán libremente por la empresa.
Auxiliares:	se cubrirán libremente por le empresa.
Ordenanzas:	se cubrirán libremente por la empresa.
Subalterno:	se cubrirán libremente por la empresa.
Limpiadoras:	se cubrirán libremente por la empresa.

### **CESES.**

Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la empresa está obligada a notificar al trabajador la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad, en el que se estará a lo pactado.

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 global de los conceptos salariales correspondientes a los días en que dicho plazo se haya incumplido.,



## CONTRATACION TEMPORAL.

1. El ingreso de personal con contrato temporal o tiempo de terminado se realizará según 10 previsto en la legislación vigente, debiendo formalizarse el contrato por escrito y con todas las formalidades y requisitos exigidos por la legislación vigente para la clase de contrato de que se trate, con expresión concreta y detallada de los objetivos personales y generales del puesto ocupado en la Empresa, pudiendo acceder libremente la Empresa a estas modalidades contractuales, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La duración máxima de los Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas exceso de pedidos, será de 6 meses, dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

3. La duración máxima de los contratos de formación, será de dos años, y la mínima, de seis meses.

4, La suspensión de los contratos de trabajo temporales del personal sujeto al Convenio, por las causas previstas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no comportará en ningún Caso la ampliación de la duración de los mismos, que se extinguirán, una vez se produzca el término fijado contractualmente.

5. Si por alguna modificación normativa se ampliasen los límites temporales de duración, de los contratos eventuales y de formación, respecto a lo establecido en los apartados anteriores, se estará al techo máximo de contratación vigente según la referida normativa.

6. Contratación eventual por circunstancias de la producción. El volumen de trabajo del Colegio de Arquitectos de Cádiz puede ser fluctuante en función de las circunstancias coyunturales y cíclicas de la economía. Esta conclusión conduce a que las posibilidades de contratación en el Colegio, se puedan enmarcar en el amplio concepto de exigencias circunstanciales del mercado que conlleven transitorias acumulaciones de tareas o exceso de trabajo. Estas circunstancias pueden ser cíclicamente constantes en el tiempo y de relativa permanencia temporal. Las partes acuerdan proceder a una adecuada regulación del contrato de trabajo previsto en el artículo 15.1 b) del TRLET adoptándolo a las singularidades del Colegio de Arquitectos de Cádiz.

De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta 6 meses trabajados dentro de un período de 12 meses.

Este tipo de contratos cuando se concierten por una duración inferior a los 6 meses podrán prorrogarse por una sola vez dentro de este período, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

7. Contratos para obra o servicio determinado. Durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, la Empresa podrá efectuar contrataciones por obra o servicio determinado sin limitación alguna de lugar y puesto de trabajo en donde se hayan de realizar los mismos.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995 T.R.L.E.T. en su artículo 15.1 a), las partes firmantes del presente convenio, convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades normales de la empresa.

En consecuencia, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, las siguientes actividades:

- a. Sellado, visado, y tramitación de proyectos
- b. Preparación y desarrollo de actividades y cursos específicos
- c. Programas de estudio e investigación de temas relacionados con los fines del Colegio.
- d. Trabajos de documentación y bases de datos relacionadas con los fines del Colegio.
- e. Tratamiento de la documentación necesaria para el cumplimiento de los plazos previstos en las liquidaciones de proyectos.

A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador la indemnización prevista en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, en cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

#### **Artículo Octavo. Salario Base Garantizado.**

Será el que para cada categoría profesional y nivel figureen la tabla salarial que como Anexo 1se incluye en este Convenio.

#### **Artículo Noveno Complementos**

COMPLEMENTO PERSONAL. DE ANTIGÜEDAD. Se establece un como plemento personal de antigüedad para todas las categorías de 69 euros por cada trienio para jornada de 35 horas semanales. Si la jornada fuera distinta, la cuantía de ese complemento se recibirá en proporción al número de horas semanales por la que



el trabajador esté contratado. El importe de cada trienio consolidado, comenzará a percibirse a partir del primer día del mes siguiente al de su vencimiento. La fecha de inicio para el cómputo de antigüedad será la de incorporación del trabajador a la empresa. En ningún caso se podrá percibir por este concepto, más del correspondiente a 10 trienios.

Para los trabajadores con contratos en vigor con el Colegio en el momento de la firma de este convenio se estará a lo siguiente:

1. Quedan consolidadas los importes por concepto de antigüedad que existan en la fecha de firma del presente convenio, sin que a los trienios ya devengados le sean de aplicación las cuantías que se establecen en el presente convenio. Es decir el importe devengado por el concepto de antigüedad en la fecha de la firma del convenio quedará fijo y sujeto a las actualizaciones de IPC prevista en el artículo tercero de este convenio.

2. El devengo de los trienios en curso se efectuará y se retribuirá conforme a lo establecido en el presente convenio, esto es a 69 euros

3. Si se disminuyera el número de horas de contrato este complemento consolidado, se variará en proporción al nuevo número de horas semanales de trabajo.

**PAGAS EXTRA ORDINARIAS.** Se establecen cuatro complementos de vencimiento periódico los días 15 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, con una cuantía igual al salario base más el complemento personal de antigüedad.

**PLUS DE TRANSPORTE.** Se establece con carácter general para todos los trabajadores un plus de transporte de 60 euros mensuales para el año 2006 a recibir a partir de la firma de este Convenio.

**COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD.** Este complemento se percibirá cuando la empresa atribuya funciones de especial responsabilidad y se devengará mientras se desempeñen efectivamente dichas funciones.

El cálculo de dicho complemento se efectuará por la empresa en cada momento y el devengo del mismo no tiene carácter con solidario, supeditado al efectivo desempeño de tal responsabilidad, hasta que la empresa acuerde su extinción.

**PLUS ESPECIAL DE ACTIVIDAD.** La Empresa podrá abonar, un complemento salarial individual o para grupos o secciones de personal, en función a un incremento de la productividad, en circunstancia de acumulación de trabajo, incremento excepcional de la actividad laboral, obtención de objetivos planteados, carga de trabajo o circunstancias similares, que no tendrá carácter consolidable y que estará vinculado exclusivamente al ejercicio de funciones en dichos puestos o circunstancias.





COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN Y PLENA DISPONIBILIDAD. En aquellos casos en que, las especiales características del puesto de trabajo y la forma de realizar la actividad propia del mismo, impidan el establecimiento de un horario fija de inicio y terminación de jornada, así como momento exacto para realizar los descansos intermedios necesarios, exigiéndose una dedicación plena al trabajador, se podrá abonar al mismo un Complemento Especial de Dedicación y Plena Disponibilidad, por las expresadas circunstancias. Este complemento no es consolidable.

Por dichas condiciones de prestación del trabajo se establece el presente complemento salarial, por el que se retribuye esta total flexibilidad y dedicación, así como las incomodidades de tiempos de presencia superiores a su jornada a realizar e, inclusive, cualquier incremento que pudiera producirse sobre su jornada efectiva al no poder conocer la empresa la jornada que efectivamente se efectúa, dado que las características del puesto y forma de realizar la actividad propia del mismo, impide actualmente, el establecimiento de un horario fijo de inicio y terminación de la jornada, así como el momento exacto para realizar los descansos intermedios necesarios.

En el supuesto de que el trabajador manifestase su voluntad de establecer un control límites, sobre la jornada efectiva que realiza, dejando el mismo de prestar sus servicios con dedicación plena y exclusiva, la Empresa podrá dejar de abonar ese complemento especial, sin que tal hecho pueda considerarse modificación sustancial de sus condiciones de trabajo

#### PLUS DE SUSTENTO

Se establece un plus de 133 euros mensuales para aquellos trabajadores que desarrollen horario de tarde (durante dos días a la semana), siendo este plus proporcional al número de tardes trabajadas. Así mismo se establece este mismo plus para aquellos trabajadores que realice en jornada todos los sábados del mes y siendo este plus proporcional al número de sábados trabajados.

#### PLUS DE JORNADA NO CONTINUA

Este plus será de aplicación a los trabajadores con contrato en vigor de cualquier índole a la firma del presente convenio, se crea para compensar los derechos adquiridos por los trabajadores con jornada no continua, su importe es de 131 euros mensuales y se aplicará al personal afecto a dicha jornada de dos tardes, siendo proporcional al número de tardes trabajadas.

#### **Artículo Décimo Salidas Y Dietas.**

Si por necesidad del servicio tuviese que desplazarse algún trabajador fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará los gastos de locomoción si utiliza transporte público o a razón de 0.36 euros el km si utiliza vehículo propio, así como los importes de las comidas y cenas que deba de



realizar. Sufragando así mismo los gastos de pernoctación, en caso de que éstos fueran necesarios.

### **Artículo Undécimo. Horas Extraordinarias.**

Las horas extraordinarias que pudieran realizarse sobre la jornada normal, cuando las necesidades del servicio las requieran, tendrán un incremento del 65%. El importe de la hora base para aplicar el referido porcentaje, será equivalente al cociente de dividir el importe de las retribuciones mensuales (sueldo base más antigüedad) por el número de horas efectivas que represente la jornada laboral mensual.

Cuando la realización de estas horas coincidan en festivos o en horario comprendido entre las 24.00 horas y las 8.00 horas la retribución de estas horas tendrán un incremento del 20% sobre el importe de las horas extras.

Igualmente será facultad del Colegio, la de compensar estas horas extraordinarias mediante tiempos de descanso en proporción 1horaextraa 1,25 (es decir una hora y 15 minutos), conforme establece el Estatuto de los Trabajadores. Salvo que el Colegio decida, en cada caso concreto, su compensación económica, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas, deberán ser compensadas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización en la proporción anteriormente expuesta. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, no pudiendo ser superior a 80 horas al año las realizadas por trabajador.

### **Artículo Duodécimo. Jornada Y Horario.**

Será el siguiente:

Será de 39 horas semanales en horario de lunes a viernes de 8.00 a 15.00 y lunes y jueves de 17.00 a 19.00.

Independientemente de esta jornada semanal se respetará la jornada de 35 horas en horario de 8 a 15 horas de lunes a viernes. Si por necesidades del servicio el personal tuviera que completar hasta 39 horas, será en el horario anteriormente expuesto para 39 horas, teniendo la posibilidad de cambiar las tardes por jornada en sábado.

En el caso de los ordenanzas y subalternos y cuando sea precisa su presencia en el centro de trabajo por las tardes, motivada por cualquier circunstancia, la realización de estas horas se compensará con descansos o reduciendo su jornada matinal.

Si en algún caso la empresa conviniera con un trabajador una jornada inferior o superior a las antes establecidas, se reducirán o aumentarán en igual proporción



todas las percepciones económicas.

Se establece un horario especial para los siguientes periodos:

Del 15 de Julio al 15 de septiembre no habrá horario de tarde ni de todos los sábados del mes

Fiestas Locales: Durante la semana de las fiestas locales el horario será de 10.00 a 14.00 horas

Semana Santa: De Lunes a Miércoles de 10.00 a 14.00 horas

La Víspera de Navidad y Año Nuevo como no laborables (no computándose los puentes si existieran anteriores a esta fecha).

### **Artículo Decimotercero. Vacaciones.**

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas a razón del salario base más antigüedad de 22 días hábiles sea cual fuese su categoría profesional. Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan. El personal que en las fechas determinadas para el disfrute de sus vacaciones no hubiera completado un año de servicio en la empresa, disfrutará de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Para el disfrute de las vacaciones se estará a lo siguiente:

a) Si por necesidades y/o previsiones de la empresa, esta decidiera cerrar durante determinado periodo el centro de trabajo, el personal se verá obligado a emplear tales fechas para disfrutar de las vacaciones, excepto el turno de guardia.

b) Si dicho periodo de cierre no alcanza la totalidad de los días con derecho a vacaciones, el periodo restante podrá ser disfrutado por el personal de forma individualizada y libremente elegida por cada uno de ellos, con la única limitación de ser en un máximo de da., periodos y que simultáneamente no esté de vacaciones más del tercio de la plantilla total.

e) Caso de que no se produzca cierre del centro de trabajo, el disfrute de las mismas por parte de personal deberá atenerse a lo siguiente:

- No podrá estar simultáneamente de vacaciones, más del tercio de la plantilla total.

- Dichas vacaciones podrán fraccionarse hasta un máximo de tres periodos, debiendo al menos uno de ellos, abarcar quince días interrumpidos.

- El período de baja por incapacidad temporal será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le



corresponde disfrutar al trabajador dentro del año,

- En todo caso, se considerarán disfrutadas las vacaciones si como consecuencia de la situación de baja del trabajador por incapacidad temporal, termina el año natural sin haberlas disfrutado.

- El trabajador que cese por voluntad propia, terminación de contrato, jubilación, despido o por fallecimiento tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo dentro del año.

Para la concreción de cualquiera de los tres supuestos anteriores, regirá lo siguiente:

- La empresa deberá decidir antes de día 31 de marzo el cierre estacional del centro de trabajo, para que la plantilla sepa a qué atenerse.

- Por parte del personal, antes del día 30 de abril propondrá un calendario vacacional en el que figure el nombre de cada trabajador y el periodo o periodos de disfrute de las vacaciones que podrán tomarse en los meses de julio y diciembre.

- El calendario laboral deberá ser siempre aprobado por la empresa y deberá tenerse en cuenta para su confección que las funciones a realizar se garanticen y los puestos de trabajo puedan suplirse debidamente, todo ello relativo a cada uno de los Departamentos y Secciones que configuran el organigrama de la empresa.

#### **Artículo Decimocuarto. Puentes Festivos.**

A principios de cada año y una vez conocido el Calendario Laboral Oficial, se contabilizarán los "los puentes festivos" contenidos en el mismo, pudiendo cada trabajador disfrutar la mitad de ellos en caso de que su número sea par y de la mitad por defecto en caso de que sea impar. En tales días, la plantilla se fraccionará al 50% y deberán cumplirse las mismas condiciones que se especifican en el artículo anterior respecto de garantizar funciones y suplir puestos de trabajo.

#### **Artículo Decimoquinto. Permisos Retribuidos.**

Independientemente de lo previsto por la legislación vigente, el personal afectado por el Convenio, disfrutará de un máximo de cinco días para asuntos particulares. El disfrute de los mismos se regirá por las siguientes normas:

a) No podrán disfrutarse más de tres días correlativos

b) Habrá de ser comunicado con 24 horas de antelación a la Gerencia.



- c) Se deberá justificar ante la Gerencia el objeto de la petición.
- d) No podrá disfrutarse de este permiso simultáneamente por más del 20% de! personal.
- e) No podrán disfrutarse en días hábiles consecutivos a periodos vacacionales.

Así mismo tendrá la consideración de permiso retribuido, previo aviso y justificación, pudiéndose ausentar del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y duración siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o por unión como pareja de hecho,
2. Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave y hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Un día por traslado del domicilio habitual
4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo de terminado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
5. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
6. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
7. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
9. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en da., fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su





jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

11. 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

12. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

13. Por 10 que respecta a los denominados "puentes anuales", (en donde coincida un día laboral entre dos festivos), los trabajadores tendrían derecho a disfrutar el 50% de los puentes que se produzcan a lo largo de un año natural. Este derecho quedará supeditado a la autorización de la Comisión Ejecutiva a propuesta de la Gerencia y visto bueno del Jefe de Departamento a que esté asignado el trabajador solicitante, y su disfrute quedaría supeditado a que las necesidades del servicio así lo permitieran, siempre que se cumpla el cómputo anual establecido en el presente Convenio, por parte del trabajador solicitante.

#### DESCANSO DURANTE LA JORNADA

Diariamente se tendrá derecho a veinticinco minutos de interrupción del trabajo, con el fin de poder tomar el desayuno, que se realizará de la forma que produzca menos incidencia en la normal realización de las tareas.

#### **Artículo Decimosexto. Permisos No Retribuidos.**

Si en un determinado momento un empleado solicita días de permiso por causa no contemplada en el artículo anterior y fuera del periodo de vacaciones, la empresa podrá autorizar Su disfrute, siempre que no se causen perjuicios o deficiencias en el normal desarrollo de las funciones. En este caso, el importe salarial que correspondiera percibir será deducido de la primera nómina a devengar.

#### **Artículo Decimoséptimo. Incompatibilidades Y Confidencialidad.**

El personal afecto por el presente Convenio no podrá prestar su actividad para personas físicas o jurídicas directa o indirectamente relacionadas con las áreas de arquitectura, construcción y planeamiento, el incumplimiento de estas incompatibilidades, será expresamente considerado como falta muy grave.

El personal afecto a este convenio deberá guardar confidencialidad sobre la información que en transcurso de su trabajo adquiera de cualquier tipo y circunstancia, considerándose falta muy grave la comunicación a tercero de esta información,

#### **Artículo Decimoctavo. Comisión Paritaria.**

Para entender de cuantas cuestiones pudieran surgir en la aplicación de este Convenio, se designa una comisión paritaria que estará constituida por parte de la empresa por el Decano y Secretario y por parte del personal, la representación legal del mismo. Si como consecuencia de la normativa sobre elecciones sindicales, el número de representantes del personal fuera mayor, se incrementará igualmente por parte de la empresa en otro miembro de la Junta de Gobierno.

#### **Artículo Decimonoveno. Enfermedad.**

La empresa complementará las prestaciones económicas por razón de enfermedad común o accidente hasta alcanzar el cien por cien del salario total establecido en el presente Convenio y ello durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad Laboral transitoria, durante un máximo de seis meses al año,

#### **Artículo Vigésimo. Dote Matrimonial.**

Todo el personal que contraiga matrimonio percibirá una ayuda económica de la empresa consistente en 350 euros.

#### **Artículo Vigésimoprimer Retribución Por Natalidad,**

Por el nacimiento de cada hijo el trabajador tendrá derecho a una ayuda de igual cuantía a la señalada en el artículo anterior.

#### **Artículo Vigésimosegundo. Anticipos.**

Todo el personal con más de dos años de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar de la misma, un anticipo sin interés siempre que se justifique su necesidad. La amortización deberá realizarse en la forma que se pacte.

#### **Artículo Vigésimotercero. Jubilación.**

Se estará a este respecto en lo establecido según Ley.

**Artículo Vigésimocuarto. Reconocimiento A La Dedicación.**

A efectos de reconocer la dedicación prestada por un trabajador a la empresa y para los que causen baja encontrándose fijos en plantilla con una antigüedad no inferior a 15 años, la empresa establece la posibilidad de percibir una compensación económica equivalente a una doceava parte de las retribuciones totales anuales, por cada año de servicio. La facultad de concreción de la posibilidad antes citada se la reserva la empresa que resolverá en base al análisis de cada caso que se plantee y en función de las posibilidades económicas y disponibilidades presupuestarias que existan en el momento en que se produzca la iniciativa.

**Artículo Vigésimoquinto. Régimen Disciplinario.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el Convenio de Oficinas y Despachos.

**Artículo Vigésimosexto. Legislación Supletoria.**

En lo no previsto por el presente Convenio será de aplicación la normativa convenida en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y demás disposiciones vigentes de carácter general. En Cádiz 22 de diciembre de 2006. Emilio Flores Gómez. Delegado de Personal. Julio Malo de Malina Martín Montalvo, Decano

## ANEXO I (Para jornada de 35 horas semanales)

LIMPIADORA ,,,,	639,46 euros
SUBALTERNO, .	702,29 euros
ORDENANZA	854,95 euros
AUXILIAR ,,,, .	898,12 euros
ADMINISTRATIVO..	931,04 euros
OFICIAL 3º ..	990,58 euros
OFICIAL 2º ..	1.063,76 euros
OFICIAL 1º ,,,,	1.148,17 euros
JEFE 2º ..	1.157,19 euros
JEFE 1º ..	1.373,30 euros
DIPLOMADO., ..	1.502,73 euros
TITULADO..	1.552,64 euros