

## II CONVENIO COLECTIVO DEL COLEGIO OFICIAL DE PERITOS E INGENIEROS TÉCNICOS INDUSTRIALES DE SEVILLA Y DE LA ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE INGENIEROS TÉCNICOS INDUSTRIALES DE SEVILLA PARA LOS AÑOS 2007-2008

### Capítulo 1. Disposiciones generales

#### Artículo 1. Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio regulará, desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa Colegio Oficial de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales de Sevilla y la totalidad de sus trabajadores fijos y con otro tipo de contratación laboral, sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores y que presten sus servicios en la sede social de la empresa sita en Plaza del Museo, número 6 de Sevilla.

#### Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2007, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2008, entendiéndose prorrogado tácitamente cada 2 años de no mediar denuncia expresa de las partes.

#### Artículo 3. Denuncia y revisión salarial.

El Convenio podrá ser denunciado por alguna de las partes que lo suscriben dentro de los tres meses de antelación a la expiración del mismo, y ello lo preavisará en escrito dirigido a la otra parte, dentro del período indicado.

Si este Convenio no fuera denunciado dentro del plazo indicado, quedará prorrogado en todo su contenido normativo y obligacional y todos los efectos económicos quedarán incrementados en el tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) más medio punto porcentual. El porcentaje del I.P.C. a incrementar en el año 2007 será el del dato real dado por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) a 31 de diciembre de 2006 y así sucesivamente.

Al finalizar el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo, se realizará una revisión salarial para el siguiente año que al igual que en el párrafo anterior será del porcentaje del I.P.C. a 31 de diciembre más medio punto, aplicable a todos los conceptos salariales (salario base y antigüedad).

#### Artículo 4. Compensación y absorción.

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio,

sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta dónde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera, expresamente.

### **Artículo 6. Comisión Paritaria.**

1. Para la vigilancia, cumplimiento e interpretación de lo acordado en el presente Convenio, queda constituida una Comisión Paritaria integrada por dos representantes de cada una de las partes que han constituido las comisiones negociadoras del mismo, la cual actuará sin invadir en ningún momento el ámbito jurisdiccional que corresponde a la dirección de la Empresa y sí únicamente para propugnar la adopción de medidas o acuerdos encaminados a la mejor observación de lo pactado.

2. La misión de interpretación y aplicación atribuida a la misma, no obstruirá en ningún caso la posibilidad de recurso a las jurisdicciones correspondientes.

3. Una vez solicitada la reunión de la Comisión Paritaria, ésta se llevará a cabo en un plazo máximo de 30 días.

### **Artículo 7. Respeto de las mejoras adquiridas.**

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**



## **Artículo 8. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y de conformidad con la legislación vigente es facultad de la dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de una actitud activa y responsable de las partes integrantes:

Dirección y Trabajadores.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

## **Artículo 9. Jornada laboral.**

1. Duración semanal. Se establece como norma general una jornada semanal de 39 horas de lunes a viernes, con media hora diaria de parada que será considerada como tiempo de trabajo a efectos de remuneración.

Durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, la jornada laboral será de 35 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes y en régimen intensivo de mañana.

2. Turnos y horarios. Los turnos de trabajo a lo largo del año se establecerán desde el 1 de octubre al 31 de mayo de la siguiente manera:

Turno A. La jornada de trabajo quedará establecida desde las 8 a las 15 horas de lunes a viernes.

Turno B. La jornada laboral queda definida de la siguiente forma:

— De 8 a 15 y de 17 a 20 horas de lunes a jueves.

El viernes tendrá el mismo horario que el correspondiente al turno A, es decir, de 8 a 15 horas.

Para hacer cumplir con estos turnos de trabajo y para un funcionamiento adecuado al servicio que el Colegio ofrece a los colegiados, el personal del Colegio establecerá 3 grupos de trabajo que contará con, al menos, una persona de cada departamento.

Dichos grupos se confeccionarán con el consenso de la dirección de la Empresa y de los distintos responsables de departamento.



Cada grupo tendrá establecido un turno cada semana, de forma que el grupo 1. inicie el turno B en el primer día laborable de la 1.ª semana del mes de octubre.

En esa misma semana los grupos de trabajo 2. y 3., comenzarán con la jornada correspondiente al turno A. Sucesivamente se irán rotando semanalmente los grupos de trabajo dentro del turno B, de manera que después del grupo 1º le siga el grupo 2. y por último el grupo 3. Las rotaciones por tanto, siempre se realizarán con respecto al turno B, de tal forma que siempre haya un grupo semanal en el turno B y los dos restantes en el turno A. Cada tres semanas, por tanto, se habrá pasado una vez por el turno B y dos por el turno A.

Con esta composición horaria se conseguirá que siempre permanezca algún trabajador en su puesto de trabajo en todos los departamentos de este Colegio, de 8.00 a 15.00 y de 17.00 a 20.00 horas, con lo cual la atención al colegiado está asegurada mañana y tarde, debiendo todos los trabajadores cumplimentar el número de horas anuales reflejadas en el Art. 9. Del presente convenio.

3. Exclusiones del régimen normal de jornada. Quedan excluidos los horarios contemplados en el párrafo anterior, el personal del departamento de Secretaría Técnica, siendo su horario para todo el año de 8.00 a 15.00 horas. Por tanto, se puede decir que cumplirán con la jornada laboral del Turno A.

El personal de Secretaría Técnica, en la actualidad siempre mantendrá el horario del turno A. No obstante, si en el futuro las condiciones de trabajo lo aconsejaran, se podría modificar este punto, previo acuerdo de ambas partes.

Asimismo, el Colegio podrá contratar, según lo aconsejen las circunstancias de trabajo, a trabajadores en la modalidad de contratos a tiempo parcial, con lo cual el horario no tendrá que coincidir con ninguno de los turnos establecidos anteriormente y por tanto será siempre el que acuerden ambas partes en el contrato que se suscriba al efecto. No obstante las características especiales de este tipo de contrato, este Convenio les afectará en todo su contenido.

4. Horas extraordinarias. La dirección de la Empresa y la representación laboral de los trabajadores se compromete a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores, posibilitando el ingreso de trabajadores a tiempo parcial.

Las horas extras realizadas en días laborables, podrán descansarse posteriormente a razón de un día por cada 6 horas trabajadas dentro del tope de las 80 horas anuales que marca el Estatuto de los Trabajadores.

Todo aquel trabajador que ocupe un puesto de responsabilidad dentro del organigrama del Colegio, no podrá exigir el cobro de horas extraordinarias. Así pues, para los empleados que tengan categorías iguales o superiores a Supervisor,

se estará a lo establecido en este punto.

5. Festivos y jornadas especiales. El día 19 de marzo,

San José, se considerará no laborable para los trabajadores del Colegio, puesto que se conmemora la festividad del Patrón de los Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales. Por lo tanto, en esta fecha la sede social del Colegio permanecerá cerrada.

Se establecerán unas jornadas laborales especiales de 9 a 14 horas. A continuación se detallan dichas jornadas a lo largo del año, que serán disfrutadas por la totalidad del personal del Colegio:

— Semana Santa: Lunes Santo, Martes Santo y Miércoles Santo.

— Feria de Abril: martes, miércoles, jueves y viernes.

— Navidad: días 24, 26, 27 y 31 de diciembre, 5 de enero y el día de la celebración de la fiesta de Reyes Magos, que este Colegio organiza anualmente.

Se acuerda, con carácter excepcional, que para la Navidad de 2006-2007 el horario de las oficinas del Colegio permanecerán abiertas sólo en horario de mañana, con lo cual el horario laboral del Colegio será el que a continuación se detalla:

- Días 26 y 27 de diciembre (jornada especial): de 9 a 14 horas.
- Días 28 y 29 de diciembre, 2 y 4 de enero: de 8 a 15 horas.
- Días 3 y 5 de enero (jornada especial): de 9 a 14 horas.

Cuando se den las circunstancias de que un día laborable se encuentre localizado entre 2 días festivos, será considerado el hecho como puente laboral y afectará al 50% de la plantilla de forma alternativa, descansándose, por tanto, un puente de cada dos consecutivos.

Para ello se formarán dos grupos de trabajo que se establecerá de la forma más equitativa posible y de acuerdo con la empresa, de tal forma que las oficinas del Colegio se mantengan abiertas al público en todo momento, eso sí, con la mitad del personal y la otra mitad disfrutando de su puente.

Asimismo, se conformarán dos grupos de trabajo los días 24 y 31 de diciembre y jueves y viernes de Feria, en los cuales los trabajadores del Colegio trabajarán la mitad y la otra mitad tendrá un día de descanso.

Si las circunstancias de trabajo así lo requiriesen se podría modificar algún punto de los vistos anteriormente en este artículo, siempre de forma transitoria y previo

acuerdo entre la Empresa y los trabajadores.

### **Capítulo III. Clasificación del personal.**

#### **Artículo 10. Clasificación profesional.**

Los grupos profesionales, y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del presente Convenio, según las funciones o actividades del personal dentro de la Empresa, serán los siguientes:

1. Titulados. El personal titulado es el que se haya en posesión de un título o diploma universitario oficial, ya sea de grado superior o grado medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

2. Personal Administrativo.

— Jefe Superior. Es aquel trabajador, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la dirección o gerencia lleva la responsabilidad directa de dos o más departamentos.

— Responsable de Departamento. Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe Superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

— Supervisor. Es el empleado, provisto o no de poderes que a las órdenes inmediatas del Responsable de Departamento, si lo hubiere, o en su caso en dependencia directa de la dirección o gerencia, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

— Oficial de Primera. Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

— Oficial de Segunda. Es el empleado con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial de Primera, si los hubiere, que realiza trabajos de carácter secundario que sólo exige conocimientos generales de la técnica administrativa.

— Auxiliar. Es el empleado mayor de 18 años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.



— Ayudante. Es el trabajador mayor de 18 años que realizará labores de apoyo en tareas administrativas o en otras auxiliares de tipo mecánicas, exentas de responsabilidad.

### 3. Subalternos.

— Ordenanza. Tendrá esta categoría el subalterno mayor de 18 años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

## **Artículo 11. Elementos que definen los Grupos Profesionales.**

La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

a. Conocimientos: factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para un normal desempeño del puesto, con independencia de su forma de adquisición.

b. Iniciativa/autonomía: este factor puede desarrollarse en dos ámbitos diferenciados:

— El requerido para afrontar conceptualmente la identificación, definición y búsqueda de soluciones a los problemas que, habitualmente, debe abordar y resolver el puesto.

— El requerido para adoptar decisiones que conciernen al puesto y asumir sus consecuencias.

c. Complejidad: factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dificultad de los problemas que, debido a intensidad, esfuerzo y creatividad para su resolución, debe, habitualmente, abordar y resolver el puesto, en su ámbito de actuación.

d. Responsabilidad: factor referido a la capacidad de asumir las decisiones y acciones emprendidas, así como de sus consecuencia, a través de la contribución e incidencia del puesto en su específico ámbito de proceso o en los resultados de la organización.

Puede manifestarse con una doble manifestación:

— En puestos de gestión: en función de la dimensión económica afectada y grado de influencia que el puesto ejerce sobre ella.

— En puestos técnicos/operativos: según el grado de criticidad del puesto, es decir, en relación con la solvencia técnica requerida en la ejecución del proceso y la capacidad de la organización para su supervisión.

e. Capacidad de dirección: factor en cuya valoración deben concurrir dos tipos de capacidades:

— Las de integración y armonización de funciones, recursos y objetivos diferentes, incidiendo de forma directa en los resultados del equipo.

— Las de consecución de resultados a través de otras personas, a las que se debe orientar, motivar, desarrollar, influir y supervisar.

#### **Capítulo IV. Ingresos, provisión de vacantes y ceses.**

##### **Artículo 12. Ingreso y períodos de prueba.**

La admisión del 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 Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima de quince días laborales.

El período de prueba se interrumpirá durante el tiempo que dure la incapacidad laboral transitoria, continuando éste después del alta.

##### **Artículo 13. Provisión de vacantes. Ascensos.**

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

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Empresa.

El proceso de selección entre los aspirantes a la plaza convocada, se podrá realizar por personal del propio Colegio o por alguna empresa o entidad externa dedicada a selección de personal. En cualquiera de los casos, se señalará una terna de la que una comisión nombrada al efecto entre la Junta de Gobierno y el responsable del Departamento afectado, en proporción de dos a uno respectivamente, seleccionarán a la persona más adecuada, según el perfil del candidato.

La contratación habrá de ser sancionada por votación de la Junta de Gobierno del Colegio.

##### **Artículo 14. 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 del mismo con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por parte de la Empresa 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 15. Trabajos de categoría superior.**

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Ante la negativa de la Empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Capítulo V. Contratación, suspensión y extinción de la relación laboral.

### **Artículo 16. Contratación.**

1. El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

2. Contratos eventuales. Los contratos eventuales por circunstancia de la producción previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y desarrollados por el R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre, que se realicen en el ámbito de aplicación de este Convenio podrán tener una duración de hasta 12 meses, dentro de un período de dieciocho meses.

Se recomienda la utilización de esta forma de contratación, para la prestación de aquellos servicios que impliquen exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y que se prevea que no puedan ser atendidas por los trabajadores fijos o fijos discontinuos de la Empresa.

Cuando se celebre esta modalidad de contratación con un mismo trabajador, en más de una ocasión dentro del período citado de dieciocho meses, la duración acumulada no podrá superar en ningún caso los doce meses.

A los efectos previstos en los dos apartados anteriores, el período de dieciocho meses se computará a partir de la primera fecha en que se haya producido la causa o circunstancias que hayan justificado su contratación. Si se trata de más de una contratación en el período de doce meses, la fecha de cómputo será siempre la del inicio del primer contrato.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder en ningún caso de doce meses dentro del período de dieciocho meses.

### **Artículo 17. Conciliación de la vida familiar y laboral.**

1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo. El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, riesgos durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicios de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, a iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesivas con el de la madre, salvo que en el momento de su efectiva incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

b) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como

permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimientos de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En ambos casos, cuando la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesivas, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a que se refieren las letras a) y b) de este apartado 1, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

## 2. Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos 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 el padre en caso de que ambos trabajen.

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

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o 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 aquélla.

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

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

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre Empresa y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

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

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a

un año, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia a que se refiere el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En todo caso, las excedencias tanto voluntarias como forzosas se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 18. Jubilación obligatoria.**

De conformidad a lo dispuesto en el párrafo segundo de la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores y según sentencia del Tribunal Constitucional 58/1985, de 30 de abril, se pacta que la edad máxima de jubilación será a los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador tenga cubierto el período de carencia previsto para acceder a la pensión de jubilación.

## **Capítulo VI. Retribuciones.**

### **Artículo 19. Principios generales.**

Las distintas retribuciones se clasifican de la forma siguiente:

1. Salario base.
2. Complementos.
  - a) Personales:



Antigüedad

b) De calidad o cantidad de trabajo:

Plus de convenio.

Prima de responsabilidad.

Complementos de festivos.

Plus de vacaciones.

Horas extras.

Plus voluntario.

c) De vencimiento periódico superior al mes:

Pagas extraordinarias reglamentarias

Gratificaciones Pactadas

d) Percepciones no salariales:

Plus de Transporte

Quebranto de Moneda

Ropa de Trabajo

### **Artículo 20. Retribuciones básicas.**

1. Salario base. Los salarios bases diarios iniciales a percibir por todo el personal de la empresa serán los determinados en el anexo número 1.

2. Antigüedad. Los trabajadores de todas las categorías laborales al servicio de la Empresa, percibirán unas bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la Empresa, que consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio; tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario, con un tope máximo de nueve trienios, equivalente al 60%.

### **Artículo 21. Complementos de calidad o cantidad.**

1. Plus de Convenio. Durante la vigencia del presente Convenio queda establecido para todo el personal, un Plus de Convenio de 11 euros por cada día







efectivamente trabajado con independencia de la duración de la jornada.

2. Prima de Responsabilidad. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y para compensar las mayores obligaciones y responsabilidades, referidas únicamente a las doce mensualidades de cada año natural, se establecen para los cargos jerárquicos que se indican en tanto ocupen estos puestos, las cantidades siguientes:

- Titulados . . . . . 220,00 euros
- Jefes Superiores. . . . . 247,50 euros
- Responsables de Departamento . . . . . 220,00 euros
- Supervisores . . . . . 110,00 euros
- Oficiales de Primera . . . . . 55,00 euros

Cuando a juicio de la dirección de la Empresa alguno de los preceptores no sea acreedor a continuar con esta gratificación, podrá serle suprimida temporal o indefinidamente, previa comunicación al trabajador.

3. Complementos por trabajos en sábados, domingos y festivos. Se establece un complemento de festivos cuyos valores se indican en el anexo nº 2 , a percibir por todo el personal que trabaje en sábado, domingo o festivo.

Cuando sea necesario que trabaje determinado personal en estos días, percibirá:

a) Descansando un día laborable posteriormente:

75% del salario base/día más antigüedad.

1 Plus de Convenio

1 Complemento de Festivo

1 Plus de Transporte

b) Si el trabajador no descansa un día laborable, percibirá:

6 horas extras

1 Plus de Convenio

1 Plus de Transporte

4. Plus de vacaciones. Durante el período de vacaciones se abonarán 385 euros



durante la vigencia del convenio a todas las categorías laborales, en compensación a las percepciones correspondientes a los complementos salariales en jornada normal que se abonen por día efectivamente trabajado.

Se percibirá al iniciar las vacaciones, siempre que se le comunique a la dirección de la Empresa con diez días de antelación a la fecha de inicio de las mismas y en caso de vacaciones fraccionadas, se abonarán en la primera de las ausencias, que serán períodos mínimos de siete días a efectos del plus.

Al personal fijo que causara baja en la empresa y que hubiere percibido la totalidad de la cantidad expresada, se le deducirá de la liquidación el importe correspondiente a los meses que le falten para totalizar los doce meses.

5. Horas extras. Las horas extraordinarias que se realicen según lo dispuesto en el artículo 9º, punto 4 de este Convenio, se abonarán con un incremento sobre hora normal del 75%, las que sobrepasen el horario de jornada laboral.

6. Plus voluntario. La Dirección del Colegio podrá establecer para compensar la calidad y responsabilidad del trabajo de alguno de los trabajadores, un plus voluntario que se pactará individualmente y se hará constar por escrito, firmado por ambas partes, siendo a todos los efectos retribuidles en nómina. Dicho plus deberá ser ratificado por mayoría absoluta en Junta de Gobierno.

## **Artículo 22. Pagas extras y gratificaciones.**

1. Pagas extras reglamentarias. Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga de verano, a percibir en el mes de junio.
- Paga de Navidad, a percibir en el mes de diciembre.
- Paga de marzo, a percibir en el mes de marzo.

La cantidad a abonar por la Empresa, en cada una de estas pagas, será de una mensualidad del salario base más antigüedad.

2. Gratificaciones pactadas. Se abonarán las siguientes:

a) Con anterioridad a la Feria de Abril se abonará una gratificación de 385 euros durante la vigencia del Convenio a todo el personal de la Empresa, sin distinción de categoría ni antigüedad. Al personal contratado temporalmente se le abonará esta gratificación proporcionalmente a los días en alta dentro del año.

b) Se establece una gratificación por nupcialidad consistente en treinta días de salario según Convenio incrementándose con las percepciones económicas como complementos, pluses y antigüedad correspondiente.

**Artículo 23. Percepciones no salariales.**

1. Plus de transporte. Se establece para todas las categorías laborales un plus de transporte de 70 euros mensuales.
2. Quebranto de moneda. Se establece para el personal del Departamento de Contabilidad, en sus funciones de cobros y pagos en efectivo y del mantenimiento de la caja, la cantidad de 40 euros al mes.
3. Ropa de Trabajo. Con el fin de que los trabajadores puedan adquirir las prendas de trabajo adecuadas para el desempeño de sus tareas, así como para su conservación y limpieza, por parte de la Empresa se abonará en concepto de ayuda por ropa de trabajo profesional, la cuantía de 55 euros mensuales.

**Artículo 24. Anticipos.**

Con objeto de unificar los procedimientos de retribución de todo el personal, se seguirá liquidando mensualmente a todos los trabajadores, entregándose cantidades a cuenta a lo largo del mes, de acuerdo con el siguiente criterio:

Cualquier día del mes, quien lo solicite al menos con 24 horas de antelación, podrá recibir a cuenta de sus devengos totales del mes correspondiente una cantidad, que podrá ser del 85% del importe que se les deba acreditar por:

- Jornal o sueldo base más antigüedad.
- Primas.
- Plus de convenio.

La regularización de jornadas o sueldos de cada mes se pagará dentro de la primera decena del mes siguiente. No obstante se podrá atrasar dicho pago, previa autorización de la dirección de la Empresa.

**Artículo 25. Retribuciones de responsable de departamento.**

Las retribuciones que pueda recibir el personal Responsable de los distintos Departamentos, serán señaladas libremente por la Empresa.

**Capítulo VII. Enfermedades, accidentes, licencias y vacaciones.****Artículo 26. Abono de los tres primeros días de enfermedad.**

1. Todo el personal de la Empresa podrá solicitar a la dirección de la misma, el abono de los tres primeros días de enfermedad. Estas peticiones no podrán exceder de tres en el transcurso del año civil.

2. La justificación de la ausencia por enfermedad, la acreditará el trabajador durante los tres primeros días mediante la documentación establecida por la Seguridad Social, pudiendo presentar la de un médico particular cuando la ausencia tenga un solo día de duración.

3. La empresa garantizará el 100% de todas las retribuciones, incluidas pagas extraordinarias, en todos los supuestos, a saber: accidentes, enfermedad, accidente no laboral y enfermedad profesional, siempre y cuando se cumpla lo indicado en los puntos 1 y 2 del presente artículo.

### **Artículo 27. Trámites para consulta médica de la Seguridad Social.**

El personal que dentro de su jornada de trabajo tenga que asistir a consulta médica de la Seguridad Social, seguirá los trámites siguientes:

- Solicitará a su jefe inmediato el permiso correspondiente.
- Solicitará del médico de la Seguridad Social y del Especialista si procede, la anotación de haber acudido a consulta.
- En caso de baja laboral, el trabajador tendrá que hacer llegar a la Empresa los partes correspondientes.

### **Artículo 28. Licencias.**

1. La Empresa otorgará a todos sus trabajadores, previo aviso y justificación, las licencias ordinarias retribuidas que se soliciten en los casos siguientes:

- Matrimonio. . . . . 15 días naturales.
- Fallecimiento de padres, padres políticos,  
hijos y cónyuges . . . . . 3 días naturales.
- Operación quirúrgica y enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos y cónyuge y nacimiento de hijos . . . 3 días naturales.
- Fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos, cuñados y tíos . . . . . 2 días naturales.
- Traslado de su domicilio habitual. . . 2 días naturales.
- Operación quirúrgica menor de cónyuge e hijos, operación grave de hermanos, ingreso hospitalario de cónyuge, hijos y padres, y celebración de bodas de plata matrimonial. . . . . 1 día natural.

En el caso de nacimiento de hijos, al menos dos de los tres días naturales de



licencia concedidos serán días laborables.

2. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

3. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los distintos términos establecidos legal o convencionalmente.

4. Si el hecho motivador de la licencia acaeciese fuera de la capital, la duración de la misma podrá ampliarse, previa justificación, tantas fechas como fuese necesario invertir en los viajes de ida y vuelta.

5. Para los casos no detallados expresamente en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes.

### **Artículo 29. Vacaciones.**

1. Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones durante el año civil.

2. A quienes no estén en alta durante todo el año completo, les corresponderá la parte proporcional al tiempo de permanencia en alta.

3. La programación de las vacaciones en los diferentes Departamentos, se hará de forma rotativa y de común acuerdo entre los Responsables y el personal de los mismos, al menos con un mes de antelación a su disfrute, garantizándose que los servicios queden cubiertos.

4. El fraccionamiento de las vacaciones se establece en período mínimo de 7 días, si bien el personal para asuntos de su interés particular y de acuerdo con las necesidades del servicio, podrá tomarse a cuenta hasta 3 días a lo largo del año de la siguiente manera: 1 más 1 más 1, 1 más 2 ó 3 días seguidos.

En el caso de que los días solicitados como permiso con cargo a vacaciones coincidiera con un puente de 1, 2 ó 3 días, deberá tener el consenso de la dirección de la Empresa y del responsable de su departamento, si lo hubiere.

## **Capítulo VIII. Formación profesional.**

### **Artículo 30. Promoción y formación profesional en el trabajo.**

Los trabajadores del Colegio tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la



Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

La Empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25% no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

## **Capítulo IX. Faltas y sanciones.**

### **Artículo 31. 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 los artículos siguientes.

### **Artículo 32. Graduación de faltas.**

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

### **Artículo 33. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo personal y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.

### **Artículo 34. Faltas graves.**





Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
9. La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.

### **Artículo 35. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
5. La simulación comprobada de enfermedad.
6. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
7. Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia



competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la Empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

9. Dedicarse a trabajos que impliquen asistencia, colaboración, ayuda o promoción de las actividades propias de la Ingeniería Técnica Industrial, si no media autorización expresa del Colegio.

10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. Abandonar el trabajo sin justificación en puestos de responsabilidad.

13. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

15. Acoso sexual.

16. Acoso moral y psicológico.

17. Violar secretos del Colegio con perjuicios para el mismo, siempre que se especifique el carácter de documentación reservada.

### **Artículo 36. Régimen de sanciones.**

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieren a faltas graves y muy graves.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

### **Artículo 37. Sanciones.**

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

1. Faltas leves:

a) Amonestación verbal.



b) Amonestación por escrito.

2. Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

3. Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a dos meses.

b) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, 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 demás trabajadores y en la Empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiere.

### **Artículo 38. Prescripción.**

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

### **Artículo 39. Expediente contradictorio.**

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten. Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.



b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación antes testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o

Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

## **Capítulo X. Previsión social**

### **Artículo 40. Seguro de accidentes.**

El Colegio se compromete a contratar una póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta, por causa de accidente, a todos los trabajadores de la empresa, con entidad aseguradora por importe de 36.000,00 euros de indemnización, a favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o en su caso, sus herederos legales.

### **Artículo 41. Plan de pensiones.**

El Colegio suscribirá un acuerdo con los empleados del mismo, en el que contratará con una compañía de seguros o entidad financiera, designada libremente por ambas partes, un plan individual de pensiones para todos los trabajadores de la Empresa.

El partícipe de dicho plan es el que suscribe, es decir, el propio trabajador y la entidad que hace la aportación del mismo es la empresa. El importe mensual que el Colegio aportará a cada uno de los trabajadores será de 35 euros.

La condición sine qua non para que el Plan de pensiones individual para cada uno de los trabajadores de la Empresa se lleve a efecto, será el de aportar la misma cantidad, tanto Empresa como trabajador, con lo cual todo aquel empleado que no desee suscribir dicho contrato individual no tendrá obligación de hacerlo, o lo que es lo mismo podrá mantenerse al margen del citado Plan de Pensiones. Para el resto, la aportación al mismo será obligatoria realizarla mensualmente, al igual que la Empresa. No obstante, el trabajador podrá realizar aportaciones extraordinarias a dicho plan en el momento que considere oportuno.

## Capítulo XI. Prestaciones diversas.

### Artículo 42. Ayudas familiares.

#### 1. Estudios.

a) Se establece una ayuda escolar para hijos del personal fijo, desde 2 a 18 años inclusive, por un importe de 26 euros por mes e hijo, durante todos los meses del año excepto Julio y Agosto. Para los hijos de 2 y 3 años de edad se extenderá igualmente esta ayuda, debiéndose acreditar la escolaridad o inscripción en guardería. Los hijos de 17 y 18 años deberán presentar justificación de estudios autorizados por el Ministerio correspondiente. Los hijos del personal fijo percibirán la ayuda desde el mes que causen alta hasta la finalización del año, regularizándose al causar baja.

Los hijos del personal temporal percibirán la ayuda durante los meses que estén en alta coincidente con el periodo escolar, abonándosele esta ayuda proporcionalmente a los días de alta dentro del mes.

b) Se crea una ayuda para estudios medios y superiores, para el personal de la Empresa e hijos, hasta los 25 años de edad en el caso de estos, consistente en el 80% como máximo del coste de la inscripción o matrícula. La cuantía para hacer frente a esta ayuda será de 3.150 euros.

A este tipo de ayuda podrán acogerse igualmente, los huérfanos/ as entre 16 y 25 años de edad, de aquellos/as empleados cuyo fallecimiento se haya producido estando en alta en la Empresa o siendo pensionista de la misma.

#### 2. Minusválidos.

Se establece una ayuda mensual de 100 euros por cada hijo minusválido del personal fijo. Para la percepción de esta ayuda será necesario acreditar que se está percibiendo de la Seguridad Social.

A esta ayuda tendrán derecho los hijos del personal fijo y temporal durante los meses que este personal permanezca en alta.

## Capítulo XII. Vías de reclamación.

### Artículo 43. Vías de reclamación.

1. Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones, utilizando para ello la vía jerárquica.

2. Toda reclamación deberá ser formulada por escrito ante el Jefe inmediato que, a su vez, la tramitará a su Jefe superior. Si éste no resuelve la queja o reclamación en un plazo de 8 días hábiles, el interesado podrá dirigirse a la



Dirección de la Empresa por escrito. Podrá hacer uso de este último derecho personalmente o a través del Comité de Empresa.

Cuando la reclamación se efectúe a través del Comité de Empresa, la Dirección dirigirá su respuesta por escrito al mismo.

3. La Dirección de la Empresa, una vez recibidos los informes requeridos, incluido el del Comité de Empresa, resolverá en un plazo máximo de 15 días, definitivamente y sin recurso, salvo que por razón de materia fuese competente la Magistratura o Delegación de Trabajo.

4. La tramitación de cualquier queja o reclamación, no deberá interrumpir la marcha del trabajo, que habrá de continuar durante la sustanciación de aquélla, en la forma y el ritmo ordinario.

5. Para las reclamaciones colectivas que afecten a la totalidad de la plantilla e instruidas por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales reconocidas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de materia de conflictos laborales.

6. Si la reclamación fuese admitida en cualquiera de sus grados, el fallo tendrá efecto retroactivo desde la fecha en que se formuló.

### **Capítulo XIII. Derechos sindicales.**

#### **Artículo 44. Derechos sindicales.**

En materia de derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 45. Comités de Empresa, Delegados de Personal.**

a) En el caso de los miembros de los Comités de Empresa, o cuando sean varios los Delegados de Personal en el centro de trabajo, se podrá acumular, en uno o varios de los mismos, la reserva legal de horas que a la totalidad le corresponde. Cuando en el centro de trabajo existiera un solo Delegado de Personal, se entenderá que el crédito de horas de reserva es trimestral y por un total de 45 horas.

b) En el caso de disminución significativa de la plantilla, se producirá la automática reducción de representantes de los trabajadores, para ajustar sus miembros al volumen de personal, salvo que dicha reducción implique la total desaparición de representantes legales de los trabajadores.

Se entenderá por disminución significativa de plantilla, cuando ésta se produzca en un 10% respecto de la media de empleados en activo en un período de tres meses anteriores.





Los Delegados de Prevención, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en dicha norma.

Asimismo, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud en los supuestos previstos en el artículo 38 de la citada Ley.

En ambos casos, las competencias y facultades de esta representación serán las señaladas en la legislación anteriormente referida y sus normas de desarrollo.

#### **Artículo 46. De los sindicatos.**

1. Las Empresas deberán respetar el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente, sin que puedan sujetar su empleo a la condición de que no se afilien o renuncien a su afiliación.

Consecuentemente, tampoco podrán las Empresas despedir, o de otra forma perjudicar, a sus trabajadores a causa de las actividades sindicales que les vengán reconocidas.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos y comisiones paritarias previstos en los mismos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

### **Capítulo XIV. Seguridad e higiene en el trabajo.**

#### **Artículo 47. Seguridad e higiene.**

En esta materia, se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las disposiciones normativas que la desarrollen en su momento.

#### **Artículo 48. Reconocimiento médico.**

El Colegio se obliga a que sus trabajadores efectúen el reconocimiento médico periódico, ya sea mediante solicitud al Centro de Seguridad e Higiene, a los servicios médicos de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, o con cualquier otro servicio médico que, libremente, sea concertado por el mismo.

### **Capítulo XV. Resolución extra sindical de conflictos colectivos laborales.**

#### **Artículo 49. Sistema de resolución de conflictos colectivos laborales en Andalucía.**

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

### **Disposición final**

En todo aquello que no se hubiere pactado en el presente convenio con carácter específico y que afecte tanto a la relación laboral como a las disposiciones económicas, se estará por ambas partes a lo dispuesto en la legislación vigente de carácter general y de pertinente aplicación.

### **Anexo I**

Tabla de remuneraciones aplicable a los trabajadores del Colegio Oficial de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales de Sevilla

| Categoría profesional                     | Salario base (euros mes) |
|---|--------------------------|
| Titulado                                  | 1.302,50                 |
| Jefe Superior                             | 1.302,50                 |
| Jefe de Departamento                      | 1.250,40                 |
| Supervisor                                | 1.042,00                 |
| Oficial de 1. <sup>a</sup> Administrativo | 937,80                   |
| Oficial de 2. <sup>a</sup> Administrativo | 833,60                   |
| Auxiliar Administrativo                   | 635,62                   |
| Ayudante                                  | 521,00                   |
| Ordenanza                                 | 625,20                   |

### **Anexo II**

Complementos por trabajos en sábados, domingos y festivos



| Categoría profesional                     | Euros/día trabajado en festivo |
|---|--------------------------------|
| Titulado                                  | 60,00                          |
| Jefe Superior                             | 60,00                          |
| Jefe de Departamento                      | 60,00                          |
| Supervisor                                | 54,00                          |
| Oficial de 1. <sup>a</sup> Administrativo | 48,00                          |
| Oficial de 2. <sup>a</sup> Administrativo | 42,00                          |
| Auxiliar Administrativo                   | 36,00                          |
| Ordenanza                                 | 36,00                          |
| Ayudante                                  | 30,00                          |

