



CONVENIO COLECTIVO DEL COLEGIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE SEVILLA.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores del Colegio Oficial de Arquitectos de Sevilla, en los centros de trabajo del mismo, y en cualquier otro que se pudiera crear durante su vigencia.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

El presente Convenio es de aplicación, por así haberlo acordado las partes, al Colegio Oficial de Arquitectos de Sevilla.

Artículo 3. Ámbito Personal.

1. Este Convenio Colectivo afectará a aquellos trabajadores que se incorporen al Colegio con posterioridad a la firma del presente Convenio y a los que se hayan incorporado al mismo con anterioridad a su entrada en vigor, estándose no obstante respecto a este personal, a lo establecido en el párrafo siguiente.

2. 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, en momento alguno de la vigencia del mismo, de absorción y/o de compensación, ni en futuras negociaciones de Convenios, al reputarse de condiciones más beneficiosas incorporadas al nexo contractual de cada trabajador.

3. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:

a) El personal de alta dirección, y particularmente el que ocupe la gerencia del Colegio, cuya relación de servicios se regulará en función de lo pactado expresamente con la Empresa.

b) Los vocales, asesores, secretarios técnicos y otros cargos directivos ajenos a una contratación laboral, aunque puedan prestar sus servicios en régimen de dedicación completa a la Empresa y sometidos a horario, que se regirán en cada caso por lo pactado con los mismos, y recogido en sus nombramientos o contratos.

c) Los profesionales contratados mediante arrendamiento de servicios (directores





de proyectos, asesores jurídicos, y otros cargos análogos), cuya relación con el Colegio Oficial de Arquitectos de Sevilla, se derive de la aceptación de minuta; presupuesto y/o arrendamiento de servicios entre otros.

d) Los trabajadores que se incorporen, por contratos o convenios específicos con otros Colegios; a programas temporales de actuación especial; comisiones especiales de trabajo; igualmente, los becarios, y en cualquier caso, cualesquiera 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 4. Ámbito Temporal y Revisión.

1. El presente Convenio tendrá una vigencia de DIEZ AÑOS, a partir del momento de su firma, con independencia de la fecha en que haya sido publicado.
2. Las retribuciones previstas en el Convenio para los trabajadores integrados en su ámbito funcional, se actualizarán anualmente en función del aumento acumulado del IPC correspondiente al año anterior del año en curso, calculado sobre el "Salario Base" que cada uno tenga reconocido en nómina.
3. La Empresa deberá comenzar a abonar las retribuciones salariales actualizadas, antes del 30 abril de cada año.

Artículo 5. Denuncia.

1. El presente Convenio podrá denunciarse por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas si las hubiera, sin más requisito que el escrito de comunicación a la autoridad laboral, y a las otras partes firmantes del Convenio. De no producirse la denuncia en el plazo previsto, se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales completos.
2. En el plazo máximo de 30 días desde la recepción de la comunicación de la denuncia efectuada por una de las partes firmantes, ambas partes están obligadas a celebrar la reunión constitutiva de la Comisión Negociadora del presente Convenio, en la cual se establecerá un plan de negociación del nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 6. Absorción y Compensación.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo convencional de referencia.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o contratos individuales, sólo podrán

afectar a las condiciones pactadas en la presente norma, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el caso de que por la jurisdicción laboral se anulara algunos de los pactos del presente convenio, quedarán subsistentes los restantes, con base en el principio jurídico de conservación de los contratos.

Artículo 8. Organización del Trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad de la Junta de Gobierno y de la Comisión Ejecutiva del Colegio Oficial de Arquitectos de Sevilla, que será responsable de este poder de dirección, sin perjuicio de las facultades reconocidas a los Delegados de Personal en este Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás normas aplicables a las relaciones laborales.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otros, los siguientes objetivos:

1. Mejora de las prestaciones de servicios a los colegiados.
2. Perfeccionamiento y mejora de las condiciones laborales.
3. Desarrollo de la tramitación administrativa por procedimientos de economía, eficacia y coordinación.
4. Establecimiento de plantillas adecuadas, así como ajuste de las normas de puestos de trabajos y la valoración de estos.
5. Suministrar a los trabajadores los materiales y útiles precisos para el desarrollo de su trabajo.

Artículo 9. Clasificación Profesional.

1. El personal que presta sus servicios en este Colegio se clasificará, según las funciones que desarrolle, en una de las siguientes categorías y grupos profesionales:

Grupos:

Grupo A: Titulados.

- a) Titulados de Grado Superior
- b) Titulados de Grado Medio.



Grupo B: Personal administrativo.

- a) Jefes Superiores.
- b) Jefes de Primera.
- c) Jefes de Segunda
- d) Oficial de Primera
- e) Oficial de Segunda
- f) Auxiliares
- g) Cobradores-Pagadores
- h) Aspirantes

Grupo C: Técnicos de Oficina

- a) Programador-Ordenador

Grupo D: Subalternos.

- a) Ordenanza
- b) Botones

2. Los grupos profesionales que se definen a continuación describen tareas genéricas y diferenciales de las ocupaciones y no limitan el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo ni el uso de nuevas tecnologías, ni la asunción de nuevas funciones.

Grupo A: Titulados/as.

Es la persona que se halla en posesión de un título universitario oficial de grado superior o medio, que está unido a la empresa por razón de un título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo 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.

Grupo B: Personal administrativo. Jefe/a superior.

Son aquellos/as, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la dirección o gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos.



Se asimilará esta categoría al profesional con dos o más jefes/as a sus órdenes, que en algunas oficinas, se denomina oficial mayor.

Jefe/a de primera.

Es el/la empleado/a capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe/a superior, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

Jefe/a de segunda.

Es el empleado, provisto o no con poderes, que a las órdenes inmediatas del jefe/a de primera, si lo hubiera, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él/ella dependa.

Oficial de primera.

Es aquel empleado/a que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiera, y bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Se asimilan a este nivel:

Los/as intérpretes jurados de un idioma extranjero, cajeros/as sin firma, operadores/as de máquinas contables.

Los/as secretarios/as de dirección que con pleno conocimiento y práctica de mecanografía y taquigrafía, colaboran en el trabajo personal de un jefe/a de división o superior, realizando con rapidez los trabajos escritos al dictado, mecanografía, archivo, atención al teléfono y relaciones públicas, planificación personal, organización de viajes, preparación de datos y gestiones diversas. En algunos casos podrán ser más de uno los jefes/as atendidos.

Oficial de segunda.

Es el/la empleado/a que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado/a a un jefe/a y oficial de primera, si los/as hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar.

Es el/la empleado/a 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.



Aspirante.

Se entenderá por aspirante el/la empleado/a menor de 18 años que trabaja en funciones propias de oficina, dispuesto/a a iniciarse en las funciones de esta.

Grupo C: Técnico de Oficina.

Programador/a de ordenador.

Le corresponde estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.

Documentar el manual de consola.

Grupo D: Subalternos.

Ordenanza.

Tendrá este nivel el/la subalterno/a mayor de dieciocho 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/as.

Botones.

Es el empleado menor de dieciocho años que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

3. Movilidad Funcional. En cuanto a este apartado se someterá al Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 10. 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 seis meses para los Titulados, y dos meses para los demás trabajadores, excepto para los subalternos, cuya duración máxima será de un mes.

El período 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.





No será aplicable lo dispuesto en los apartados anteriores a aquellos trabajadores que pasen a prestar sus servicios en el Colegio Oficial de Arquitectos de Sevilla con carácter indefinido, y hayan estado vinculados al mismo por un período no inferior a seis meses, o sus contratos hayan sido prorrogados o renovados más de una vez en cuyo caso dicho contrato de trabajo, con carácter indefinido, surtirá plenos efectos desde el primer día, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en el Colegio Oficial de Arquitectos de Sevilla.

Artículo 11. Promoción Profesional y Cobertura de Vacantes.

Los ascensos dentro del mismo grupo profesional, se realizarán por la Junta de Gobierno o la Comisión Ejecutiva del Colegio Oficial de Arquitectos de Sevilla, acreditado el desarrollo profesional del trabajador o la idoneidad del mismo para el desempeño del puesto de trabajo, y superación del oportuno concurso o pruebas que, en su caso, se establezcan, y respecto a las que, una vez superadas, se consolidará el ascenso.

Los aumentos por ascenso se devengarán desde la fecha de la prestación efectiva de los servicios en la nueva categoría o puesto de trabajo.

Sobre cualquier controversia que se plantee deberá resolver la Comisión paritaria antes de acudir a la Jurisdicción Social.

Las vacantes que se produzcan en las distintas categorías profesionales de la plantilla del personal laboral del Colegio Oficial de Arquitectos de Sevilla se cubrirán de conformidad con el siguiente orden de prelación:

1. Tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes los trabajadores en excedencia de igual categoría que hubiesen solicitado en tiempo y forma su reingreso, de acuerdo con lo establecido en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores. Para el reingreso de excedentes la adjudicación de la plaza se efectuará por riguroso orden de solicitud entre los excedentes en la categoría laboral.

1. Por cualquiera de los medios previstos en el ordenamiento jurídico laboral.

Artículo 12. 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.

Artículo 13. Contratación Temporal.

1. El ingreso de personal con contrato temporal o tiempo determinado se realizará según lo 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. Expresamente se amplía la duración de los contratos eventuales, y para la formación.
3. La duración máxima del contrato de trabajo eventual, será de doce meses, dentro de un periodo de referencia de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas de dicha contratación eventual.
4. La duración máxima del contrato de trabajo para la formación, será de tres años, o en su caso cuatro años, cuando el contrato se concierte con una persona minusválida.
5. 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.
6. 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.

Artículo 14. Salario Mínimo Garantizado.

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

Artículo 15. Complementos.

ANTIGÜEDAD. Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán, en concepto de antigüedad y en base al grupo profesional en que estén encuadrados, de un complemento periódico por cada tres años de servicio. La cuantía del



trienio se calculará exclusivamente, al 8% del Salario Base vigente en cada momento.

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 60% del salario base.

PAGAS EXTRAORDINARIAS. Los trabajadores tienen derecho a cuatro pagas extraordinarias al año, por una cuantía igual a una mensualidad de salario base más la antigüedad. Se establece un vencimiento periódico los días 30 de Marzo, 30 de junio, 30 de septiembre, y 22 de Diciembre.

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

El cálculo de dicho complemento se efectuara por la empresa en cada momento y el devengo del mismo no tiene carácter consolidable, 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, 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 fijo de inicio y terminación de jornada, así como el 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 manifieste su voluntad de establecer un control o 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

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

1. En procesos de duración igual o inferior a 5 días, hasta el 85% de la base reguladora de la prestación desde el primer día, salvo criterio contrario de la empresa que podría completar hasta el 100% de la base reguladora.
2. En procesos de duración superior a 6 días, una vez constatada dicha circunstancia, hasta el 100% de la base reguladora de la prestación desde el primer día y hasta un máximo de doce meses.
3. Cuando la Incapacidad Temporal obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se completará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

NOTE MATRIMONIAL Y PREMIO POR NATALIDAD. Todo el personal que contraiga matrimonio percibirá, por una sola vez, una ayuda económica de la empresa consistente en 300 euros, previa solicitud del trabajador. Igualmente, por el nacimiento de cada hijo, el trabajador tendrá derecho a una ayuda de 300 euros, previa solicitud del trabajador.

Artículo 16. 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, además de los gastos de locomoción, un importe de 30 euros por cada comida o cena que haya de realizar, sufragando el Colegio los gastos de su pernoctación, en el caso de que ésta sea necesaria.

Si el trabajador en dicho desplazamiento tuviera que usar, por necesidad del servicio vehículo propio, percibirá 0,20 euros/km.

Artículo 17. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias que pudieran realizarse sobre la jornada normal, cuando las necesidades del servicio las requieran, tendrán un incremento del 50%. 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.

Igualmente será facultad del Colegio, la de compensar estas horas extraordinarias mediante tiempos equivalentes de descanso, 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.

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, no pudiendo ser superior a 80 al año las realizadas por trabajador.

Artículo 18. Jornada y Horario.

1. La jornada ordinaria de Convenio será de cuarenta (40) horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual que totalizarían 1.717 horas, distribuidas de forma preferente de lunes a viernes, en horario de 8 a 15 horas, aunque pudiéndose realizar los sábados si así lo exigiesen las necesidades del servicio.

2. No obstante, el personal laboral que preste servicios a jornada completa (40 horas), en tal caso, podrá completar la jornada en horario de tarde cuando las necesidades de la Empresa así lo requiera, que le indicará los días y horas que tendrá que acudir a su centro de trabajo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida o, quien precise 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, 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.

4. Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación, podrán obtener, a su solicitud la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con la reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

Dicha reducción podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal por aquellos trabajadores que la precisen en proceso de recuperación por razones de enfermedad, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

La concesión de la jornada reducida será efectiva por un período de seis meses a partir del primer día del mes siguiente de su concesión renovándose





automáticamente por periodos semestrales hasta la jubilación del trabajador, salvo que este solicite volver al régimen de jornada anterior, con aviso previo de un mes a la finalización de su régimen de jornada reducida. Estos periodos y plazos no serán exigibles en los casos de reducción de jornada de manera temporal por recuperación de enfermedad.

5. En cuanto a la jornada anual se habrá de estar al calendario que, de forma anual, fije la empresa de conformidad con lo dispuesto en el art. 34.6 del Estatuto de los trabajadores.

6. Si las necesidades del servicio, lo permitieren, la Empresa podrá establecer un horario especial en los períodos de Semana Santa y Feria de Sevilla. Sin perjuicio que esta merma de horario o reducción se compense en días posteriores a lo largo del año. El viernes de feria de Sevilla, no se prestará servicios en la Empresa por parte de personal laboral.

Artículo 19. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales por año de trabajo efectivo dentro del año al que corresponda. Este periodo se podrá dividir como máximo en dos períodos de disfrute, concretándose la fecha de las mismas por acuerdo entre el trabajador y el Colegio, y siempre dentro de las necesidades del servicio de cada Departamento o Sección. La fecha para el inicio de su disfrute no podrá coincidir con la de un día festivo.

2. El personal que en la fecha determinada 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.

3. Con fecha tope del mes de abril de cada año, de conformidad entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, se confeccionará el cuadro de vacaciones. A falta de acuerdo entre los trabajadores sobre la concreción de los turnos, los sujetos a responsabilidades familiares, tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares, y de forma rotatoria, y siempre que las necesidades del servicio así lo permitan. Supletoriamente se tendrá en cuenta la antigüedad.

4. La retribución del periodo de vacaciones consistirá en una mensualidad de salario base más antigüedad, sea cual fuere la categoría profesional a la que corresponda.

5. 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.

6. En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones, si, como consecuencia

de la situación de baja del trabajador por incapacidad temporal, termina el año natural sin haberlas disfrutado.

7. 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.

Artículo 20. Permisos Retribuidos.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
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 determinado, 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 cuarenta y seis 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 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 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 aquélla.

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. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

14. Por lo 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, Secretario Técnico 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.

Artículo 21. Descansos Durante la Jornada.

Diariamente se tendrá derecho a quince 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. En todo caso, no computará como tiempo de trabajo.

Artículo 22. Permisos no Retribuidos.

Todo el personal con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrá derecho a solicitar permisos o licencias sin sueldo, por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez



en el transcurso de tres años, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. El tiempo de duración de tales licencias no se tendrá en cuenta a efectos de antigüedad.

Artículo 23. Incompatibilidades.

1. Se establece la incompatibilidad absoluta de los trabajadores no arquitectos sujetos a este Convenio, con la realización o prestación de servicios por cuenta ajena o propia, para Empresas o en actividades, directa o indirectamente relacionadas con las áreas de arquitectura, construcción, planeamiento y medio ambiente.
2. El incumplimiento de estas incompatibilidades, será considerado expresamente como falta muy grave.
3. Los Abogados que presten sus servicios en el Colegio mediante vinculación laboral común o especial, incluido en su caso el Gerente, no podrán asesorar o asistir jurídicamente de forma externa a ningún colegiado, sin la previa autorización de la Junta de Gobierno o de la Comisión Ejecutiva.

Artículo 24. Comisión Paritaria.

1. Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria, con el fin de velar por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el presente Convenio y en las Tablas Salariales que forman parte del mismo, que estará integrada, por parte del Colegio, por tres miembros designados por la Junta de Gobierno y, por parte de los trabajadores, por 3 Delegados de Personal.
2. Dicha Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo de 48 horas a partir de la fecha de petición, convocándose por la Jefatura de Personal. Las reuniones de la Comisión Paritaria tendrán lugar, en primera convocatoria, el día y la hora que se señale, y en segunda convocatoria media hora más tarde.
3. En primera convocatoria será precisa, para su celebración, la asistencia de los dos tercios de sus componentes y, en segunda convocatoria se celebrará cualquiera que sea el número de asistentes, salvo causas de fuerza mayor que obligue la realización de una nueva convocatoria en los mismos términos y condiciones que la anterior.
4. En caso de que la Comisión Paritaria no llegase a acuerdo en cualquiera de los temas de su competencia, se elige como árbitro al ilustrísimo señor Delegado Provincial de Trabajo.
5. La Comisión resolverá las controversias que se planteen en materia de

ascensos, cobertura de vacantes y clasificación profesional.

6. Con objeto de evitar contiendas judiciales innecesarias, será preciso que las partes, antes de acudir a la Jurisdicción Social en cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente convenio, sometan la controversia a la Comisión paritaria.

Artículo 25. Jubilación.

El trabajador que alcance la edad de 65 años y tenga cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en materia de Seguridad Social, inexcusablemente extinguirá su contrato laboral con esta Empresa.

Artículo 26. Delegados de Personal.

1. Los Delegados de Personal son el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores afectados por este Convenio, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

2. Les corresponde la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Colegio y en particular la negociación de las siguientes materias: Condiciones económicas y retributivas, clasificación de los puestos de trabajo, sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional, la prestación de servicios, sindicales, asistenciales y sociales, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, y cualquier tipo de despido colectivo o individual que no sea el disciplinario y, en general, cuantos otros afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus Organizaciones Sindicales con el Colegio..

Artículo 27. Competencias de los Delegados de Personal.

Con independencia de lo establecido en las disposiciones legales vigentes sobre la materia, se les reconocen a los Delegados de Personal las siguientes competencias, funciones, derechos y garantías.

Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene y de seguridad social vigentes, advirtiendo a la empresa de las posibles inspecciones y vigilando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

1. Deberá ser informado de todo tipo de sanción y medida disciplinaria que se vaya a imponer a cualquier trabajador, como consecuencia de haber incurrido este, en una muy grave.

2. Los Delegados de Personal, como representantes de los trabajadores, gozarán de las garantías recogidas en el Título II del E.T. y en las normas que en el futuro lo sustituyan o complementen.

4. Tener acceso a la información sobre Leyes, Decretos, que aparecen en publicaciones, prensa, «Boletín Oficial del Estado», «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía», «Boletín Oficial» de la provincia y que tenga relación o contenido de carácter laboral o sindical.

Artículo 28. 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 29. 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 30. 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 los colegiados y el público en general.
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 31. 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.
1. Cambiar, mirar o revolver los armarios, enseres 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.
1. 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.

Artículo 32. Faltas Muy Graves.

Se considerarán como 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
4. Dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
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 de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización expresa de la misma.
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.

Artículo 33. 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 34. Sanciones.

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

a) Faltas leves Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a dos meses. 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.

Artículo 35. 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.

Disposición transitoria.

Con la salvedad de los derechos recogidos en el artículo 3 Párrafo Segundo del presente Convenio, queda derogada cualquier norma paccionada anterior, y en

particular el Convenio suscrito y que comenzó su vigencia el 1 de diciembre de 1994.

Disposición final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Anexo I. Tablas salariales y remuneraciones.

| NIVELES | SALARIO BASE/EUROS |
|-------------------------|---------------------------|
| 1º | 1.105.52 |
| 2º | 1.048.00 |
| 3º | 1.045.08 |
| 4º | 1.007.63 |
| 5º | 975.99 |
| 6º | 904.03 |
| 7º | 860.75 |
| 8º | 788.86 |
| 9º | 731.30 |
| 9º b (menos de 18 años) | 731.30 |

EQUIPARACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES A LOS NIVELES RETRIBUTIVOS.

| <u>Categorías</u> | <u>Nivel</u> |
|---|--------------|
| Grupo A: Titulados | |
| a) Titulados de grado superior | 1 |
| b) Titulados de grado medio | 2 |
| Grupo B: Administrativos | |
| a) Jefes superiores (Oficial Mayor) | 2 |
| b) Jefes de primera | 3 |
| c) Jefes de segunda | 4 |
| d) Oficiales de primera | 5 |
| e) Oficiales de segunda | 6 |
| f) Auxiliares (Telefonistas, Visitadores) | 7 |
| g) Cobradores-Pagadores | 7 |
| h) Aspirantes | 9 |
| Grupo C: Técnicos de oficina | |
| a) Programador-Ordenador | 3 |
| Grupo D: Subalternos | |
| a) Ordenanza | 8 |
| b) Botones | 10 |

