

**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Empleo****Delegación Provincial de Almería**

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para los años 2010 a 2013 del sector DESPACHOS DE GRADUADOS SOCIALES Y DIPLOMADOS DE RELACIONES LABORALES, Código Convenio 04000195011982, suscrito con fecha 10 de febrero de 2011 por la representación de las partes, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo;

Esta Delegación Provincial de Empleo:

**Acuerda**

**Primero.-** Proceder a la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 11 de abril de 2011

LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO, Francisca Pérez Laborda

**CONVENIO COLECTIVO DE DESPACHOS DE GRADUADOS SOCIALES Y  
DIPLOMADOS DE RELACIONES LABORALES DE ALMERIA Y SU PROVINCIA,  
2.010 A 2.013.**

**Preámbulo**

Este Convenio está concertado por la representación de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, estando ambas legitimadas y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

**Capítulo I. Extensión y eficacia.**

**Artículo 1. Ámbito de aplicación.**



El presente Convenio de trabajo establece las normas básicas en las relaciones laborales entre los Despachos de Graduados Sociales de Almería y su provincia y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral.

### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

Las disposiciones del presente Convenio, se aplicarán en todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional de los mismos localizados en la provincia de Almería, aun cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de dicho ámbito provincial.

### **Artículo 3. Ámbito funcional y personal.**

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio Colectivo, los Despachos de los profesionales titulados como Graduados Sociales y/o Diplomados Universitarios en Relaciones Laborales, así como aquellas entidades jurídicas, mercantiles o civiles, o cualquiera que sea su forma, en las que dichos profesionales, individualmente o con la suma de sus integrantes, socios o titulares, ostenten una cuota de participación de al menos el 50% de la entidad. La actividad desarrollada por dichas entidades ha de ser análoga a los cometidos y funciones encomendados a dichos profesionales.

Igualmente quedan comprendidos en el ámbito de éste Convenio, todos los trabajadores por cuenta ajena que presten servicios en los Despachos a que se refiere su ámbito funcional definido en el párrafo anterior, como los que posteriormente y durante su vigencia ingresen en ellos.

### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Almería». No obstante, los efectos de este Convenio serán del día 1 de Enero de 2.010.

La duración del Convenio será de cuatro años, a contar desde el día 1 de Enero de 2.010, finalizando en consecuencia el día 31 de Diciembre de 2.013. Transcurrida su vigencia, las retribuciones pactadas se actualizarán con el incremento experimentado por el IPC, según datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, referido a los doce meses inmediatamente anteriores a dicha actualización. Para los años 2.011, 2.012 y 2.013 se aplicarán la tabla salarial anexa incrementada con el IPC correspondiente al año natural anterior.

El presente convenio será prorrogado si no fuese expresamente denunciado por cualquiera de las partes frente a la otra, en el plazo de tres meses antes de su vencimiento.

### **Artículo 5. Denuncia.**

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral dentro de los dos meses anteriores al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

#### **Artículo 6. Prelación de normas y derecho supletorio.**

Las normas contenidas en el presente Convenio regularan las relaciones entre los Despachos de Graduados Sociales de Almería y su provincia y su personal de forma preferente y prioritaria.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las demás disposiciones de carácter general y la legislación laboral vigente.

### **Capítulo II. Absorción y compensación.**

#### **Artículo 7. Absorción y compensación.**

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes al 31 de diciembre de 2.009, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam».

#### **Artículo 8. Garantía personal.**

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

### **Capítulo III. Comisión paritaria.**

#### **Artículo 9.**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, con la facultad de entender y dirimir las cuestiones derivadas de la aplicación del

presente Convenio, sin perjuicio de aquellas otras competencias que se citan a continuación.

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos de representación empresarial y dos en representación de los trabajadores. Los acuerdos se adoptaran en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones: La Comisión paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancias de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- 4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento: Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuere posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.
- d) Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por otra parte, la Comisión paritaria, podrá recabar una mayor información o

documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

#### **Capítulo IV. Organización del trabajo.**

##### **Artículo 10. Organización y modificación de las condiciones del trabajo.**

La organización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en este Convenio corresponde a la Dirección de la empresa, que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización y de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

##### **Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio es facultad de la Dirección de la empresa, pudiendo adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

##### **Artículo 12. Derechos de los trabajadores.**

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

#### **Capítulo V.**

##### **Artículo 13. Clasificación según la permanencia.**

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

1.- Será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la



actividad normal de la empresa, gozando de sustantividad propia de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando finalice la obra o el servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios, se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.
- Cuando concluyan los trabajos de su categoría profesional en las obras o servicios para los que fue contratado.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, informando en todo caso a la representación de los trabajadores.

Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más.

2.- Será personal eventual aquél que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, la duración de los contratos de trabajo no podrá superar las tres cuartas partes, del periodo máximo de 18 meses dentro del cual se podrán realizar ni, como máximo doce meses.

3.- Será personal interino, aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, ausencias por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia, cumplimiento de sanciones, o cualquier otra que por Ley se establezca.

4.- Será personal temporal, aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas de este tipo de contrato.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

#### **Artículo 14.**

Será fijo en plantilla:



- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los límites máximos de contratación establecidos legalmente y siga prestando servicios a la empresa.
- c) El personal que, contratado para obra y/o servicio determinado, que siguiera prestando servicio en la empresa terminados aquéllos.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicio de carácter permanente no interino en la empresa.

### **Artículo 15.**

El personal eventual, interino y contratado para obra y/o servicios determinados, lo deberá ser por escrito, consignándose la causa de la eventualidad o interinidad, así como la duración y persona sustituida, o la obra y/o el servicio objetivo del contrato.

### **Artículo 16. Fijos-discontinuos.**

El contrato de fijo discontinuo se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Adquirirán tal condición aquellos trabajadores que presten servicios periódicos a la empresa, superiores a dos meses cada uno de ellos, durante cuatro o más años sucesivos.

### **Artículo 17. Fomento a la contratación indefinida. Contratación de trabajadores minusválidos.**

#### 1.- Fomento de la contratación indefinida.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el fomento del empleo y mejora de su calidad.

#### 2.- Contratación de trabajadores discapacitados.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y a sus normas reglamentarias de desarrollo, incluidas aquellas como el Real Decreto 27/2000, de 14 de Enero (BOE de 26 de enero de 2000) que contempla las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de los trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, la Orden del MTAS de 24 de julio de 2000 (BOE de 2 de agosto) y el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero (BOE de 21 de febrero) que regula los enclaves laborales como medida de

fomento del empleo de las personas con discapacidad.

### **Artículo 18. Período de prueba.**

Todos los ingresos de personal en las empresas afectadas por este Convenio, estarán sujetos a un período de prueba, que no podrá exceder de los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

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

### **Artículo 19. Clasificación según funciones.**

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo, son meramente enumerativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

### **Artículo 20. Categorías profesionales.**

Las categorías profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente convenio serán los que a continuación se indican como integrantes de cada uno de los cuatro grupos profesionales en que están repartidos:

#### **Grupo 1. Titulados.**

Personal Titulado: Es aquel que se halla en posesión de un título o diploma oficial de graduado superior o 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 a tanto alzado sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

#### **Grupo 2. Personal administrativo.**

a) Jefe Superior: Es el empleado que con conocimientos técnicos teóricos y prácticos, de todas o de un grupo de las materias que comprenden la gestión de promover, activar, solicitar y efectuar trámites de gestión bajo la dirección y órdenes del Graduado Social, así como de organización y administración en general, realiza funciones de responsabilidad y máxima confianza en un despacho u oficina, en relación con la preparación de documentos, declaraciones, escritos, solicitudes, liquidaciones, tanto en el ámbito fiscal, laboral, administrativo o de otra índole en las competencias de las Administraciones

Públicas y los organismos y entidades estatales, pudiendo distribuir, orientar y dirigir estos trabajos a sus subordinados.

Lleva la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

b) Jefe de Primera: 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. Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la empresa.

c) Jefe de Segunda: Es el empleado, provisto o no de poderes que a las órdenes inmediatas del jefe de primera, si lo hubiere está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

d) Oficial Primera Administrativo: 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 requieran iniciativa.

Se adscriben a esta categoría, intérpretes jurados de un idioma, cajeros son firma, operadores de maquinas contables, taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado 130 palabras por minuto, traduciéndolas correcta u directamente a la maquina, así como las telefonistas, recepcionistas capacitadas para expresarse en idiomas extranjeros.

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

f) Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y del despacho. Quedan adscritos a esta categoría las telefonistas, las telefonistas-recepcionistas y los traductores e intérpretes no jurados.

g) Aprendiz: Se entenderá por aprendiz o aspirante, el empleado de hasta 21 años que en proceso de formación, realiza como iniciación a su ulterior cometido profesional, tareas elementales administrativas tales como apertura de correo, gestiones simples de presentación de documentos ante las Administraciones Públicas, estampillado de documentos, clasificación de impresos y material, reparto de comunicaciones, archivo de documentos, clasificación y colocación de fichas, registro simple o cualquier otro que tenga carácter elemental o de iniciación, confección de direcciones en sobres y otros trabajos puramente elementales.

### **Grupo 3. Técnicos de oficina.**

a) Jefe de Equipo de Informática: Es el Técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo le compete la resolución de las aplicaciones normales de gestión y susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

b) Analista: Verifica análisis de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

Cadena de operaciones a seguir.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar y su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones.

Creación de juegos de ensayo.

Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

Colaboración al programa de pruebas lógicas de cada programa.

Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

c) Programador de Ordenadores: 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.

d) Programador de Máquinas Auxiliares: Planifica la realización de máquinas básicas, contribuyendo a la creación de los paneles o tarjetas de perforación precisos para la programación de las citadas máquinas auxiliares.

e) Operador: Es el trabajador que realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones conociendo los componentes del ordenador tanto a nivel de hardware como en las utilidades necesarias para desarrollar sus funciones. Deberá conocer la problemática que las aplicaciones presentan en el proceso de explotación.

#### **Grupo 4. Subalternos y oficios varios.**

a) Conserje: Es el empleado que, tiene como misión especial vigilar las puertas y

accesos a los locales de la empresa.

b) Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno 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.

c) Vigilante: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

d) Cobrador: Quedan asimilados a la categoría de Auxiliar Administrativo.

e) Botones: Es el subalterno menor de dieciocho años que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

f) Personal de Limpieza: Son los trabajadores que se ocupan de la limpieza en los locales de la empresa.

## **Capítulo VI.**

### **Artículo 21. Importe de las dietas.**

El importe de las dietas será desde el 1 de Enero de 2.010 de:

- Dieta completa con pernocta: 39,35 euros/día.

- Dieta completa sin pernocta: 25,05 euros/día.

- Media dieta (desayuno y almuerzo): 11,53 euros/día.

Los anteriores importes se incrementarán para los años 2011 y 2012 con el IPC previsto para cada uno de estos dos años, debiendo regularizarse por defecto hasta el real una vez que quede constatado para el año 2.010.

### **Artículo 22. Desplazamientos.**

El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su localidad, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará a razón de 0,30 euros el kilómetro.

### **Artículo 23. Traslados.**

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de la residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

a) Petición del trabajador o permuta.

b) Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, por escrito.

c) Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta, no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido por escrito.

El destacamento que supere en duración el período de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

La movilidad geográfica que se contempla en el presente artículo estará sometida a los plazos y formas establecidos en el actual artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo VII.**

### **Artículo 24. Jornada del trabajo.**

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, será de mil ochocientas horas en cómputo anual. Dicha jornada se realizará mediante 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes y la mañana del sábado, sin perjuicio de que, previa aceptación de la empresa pueda realizarse de lunes a viernes, distribuyendo entre tales días la jornada del sábado. En este caso, los festivos que coincidan en sábado no modificarán el horario de los restantes días de aquella semana.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto el comienzo como el final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas.

Atendiendo a las particularidades de la actividad de las empresas afectadas por el presente Convenio, que tienen gran incidencia de gestión y trámites entre centros públicos, los empleados que realicen gestiones ante ellos prolongarán, previa

autorización de las empresas, su jornada de la mañana en lo que sea preciso, al objeto de cumplimentar las gestiones que tengan encomendadas, reduciendo en el tiempo resultante la jornada de la tarde.

Durante los meses de verano, previo acuerdo entre las partes, las empresas afectadas por este convenio podrán modificar el horario laboral, adoptando el de jornada continuada.

### **Artículo 25. Salario Hora Individual.**

La determinación del salario- hora individual se hará mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

$$(S+A) \times (365+J+N+B)$$

$$\text{SHI} = \frac{\quad}{\quad}$$

$$365 - (D+F+V) \times 6,66$$

En dicha fórmula:

SHI: Salario Hora Individual.

A: Aumento por años de servicio en la empresa.

J: 30 días de gratificación. Extra de Verano.

B: 30 días de gratificación. Extra de Beneficios.

F: Días festivos durante el año (14).

S: Salario o sueldo fijado en este Convenio. Antigüedad. 365: Número de días del año.

N: 30 días de gratificación. Extra de Navidad.

D: Domingos del año (52).

V: 30 días de vacaciones (26 días hábiles de vacaciones).

6,66: Horas de jornada diaria calculadas a razón de cuarenta horas semanales.

Para el cálculo del importe de las horas, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, una vez obtenido el Salario Hora Individual.

### **Artículo 26. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 24 de este Convenio Colectivo.

El valor asignado a las horas extraordinarias, dependerá del servicio que se realice debiendo en todo caso tener un incremento del 15% sobre el precio de la hora normal y de un 20% si la misma se realiza en un festivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos de descanso retribuido.



La realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, salvo pacto en contrario.

Para 2012, 2013 y 2014, dichos importes se revalorizarán con el IPC de cada uno de estos dos años.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas con descansos en los dos meses siguientes a su realización, en caso contrario se abonarán según lo establecido en este artículo.

### **Artículo 27. Festivos.**

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

### **Artículo 28. Vacaciones.**

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, y tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio de la misma.

Dadas las circunstancias concurrentes en las empresas del sector con plantillas sumamente reducidas y precisión de atención constante a sus clientes, se conviene que las vacaciones anuales podrán ser fraccionadas en dos períodos de 15 días cada uno de ellos.

Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural al que corresponden.

El personal de nuevo ingreso disfrutará las vacaciones, en proporción al tiempo trabajado en el año.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año y no haya disfrutado las vacaciones que le correspondieran, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

Se procurará complacer al personal, tanto en el caso de vacaciones continuadas, como fraccionadas, para determinar la época de su disfrute, dando preferencia al que tenga hijos en edad escolar, siempre que no se produzcan coincidencias que lleven la desatención del servicio.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los

Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

La retribución de las vacaciones será de una mensualidad del sueldo base y la antigüedad.

### **Artículo 29. Licencias de representantes de los trabajadores.**

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberá notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

### **Artículo 30. Licencias de los trabajadores.**

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- c) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en 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.

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 laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulado en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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

g) 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.

h) 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 o acumularlo en jornadas completas previo acuerdo con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

i) En los casos de nacimientos 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 su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

### **Artículo 31. Excedencias.**

### 1.- Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con una antigüedad de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia por plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años.

### 2. Excedencia forzosa.

a) Por designación o elección para cargo público: Pasarán a la situación de excedencia forzosa, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras se encuentren en esta situación, aquellos trabajadores que sea designados o elegidos para cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.

El trabajador excedente forzoso deberá solicitar su reingreso en la empresa dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó su pase a esta situación, y producirá efectos inmediatos en cuanto a su incorporación. Caso de incumplimiento de esta condición, causará baja definitiva en la empresa.

b) Por funciones sindicales: Los trabajadores que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior, si ello les imposibilitase su asistencia al trabajo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.

Esta excedencia tendrá la misma regulación que la otorgada por la designación o elección para un cargo público.

### 3. Por maternidad/paternidad.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. En todo caso, si la petición fuera realizada con posterioridad a la fecha de nacimiento, el plazo de tres años se contará siempre desde la citada fecha de nacimiento.

b) En el supuesto de adopción el trabajador podrá optar entre solicitar la excedencia a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien desde la fecha en que el menor sea entregado a su cuidado, si tal hecho se produce con anterioridad a la resolución judicial.

Si una vez concedida la excedencia, el interesado no obtuviera la resolución judicial o ésta fuera denegatoria, deberá solicitar inexcusablemente su reingreso en la empresa en un plazo no superior a 7 días laborables desde la fecha en que tal circunstancia pudiera acreditarse; y si no lo hiciera así, causaría baja definitiva en la empresa.

c) Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

d) Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

e) Durante el primer período, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. En este sentido, el momento inicial de la «excedencia» con reserva del puesto de trabajo no podrá ser anterior a la fecha en que concluya el descanso por maternidad.

f) 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

g) En cuanto al reingreso de los excedentes por esta causa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en tanto no se oponga a lo establecido en el presente artículo.

4. Por cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad en caso de enfermedad grave o incapacidad, debidamente acreditada mediante certificado médico.

La excedencia por esta causa dará derecho a la reserva de puesto de trabajo, y computará a efectos de antigüedad.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

### **Artículo 32. Causas de extinción del contrato de trabajo.**

El cese de los trabajadores en las empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

A la terminación del contrato, en los contratos de obra o servicio y los contratos

de duración determinada, salvo por baja voluntaria, en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de ocho días de salario real por año de servicios, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año.

Los ceses voluntarios del personal, deberán ser avisados a la empresa con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para ello. La comunicación del cese, deberá realizarse por escrito que cursara el interesado a la empresa, la cual acusará recibo. La carencia de este requisito facultara a la empresa para descontar de la liquidación de finiquito a practicar al trabajador, el importe de los días no preavisados.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de baja.

### **Artículo 33. Maternidad y paternidad.**

#### 1.- Maternidad.-

En el supuesto de parto, el contrato de trabajo quedará en suspenso durante dieciséis semanas 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, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad

profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a disfrutar de la paternidad. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en 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 otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, 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 párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios 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 progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

## 2.- Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por el periodo de disfrute de maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por el disfrute del derecho de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho con al menos 15 días naturales de antelación.

## Capítulo VIII.

### Artículo 34. Faltas del personal y sanciones.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán



según índoles y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves será de carácter enunciativa y no limitativa.

En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

### **Artículo 35. Faltas leves.**

#### **Serán faltas leves las siguientes:**

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la especial función del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- b) Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podría revestir la consideración de grave o muy grave.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) La de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material, conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave a muy grave.
- f) La falta de aseo y limpieza personal de manera ocasional.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
- h) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- i) Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

### **Artículo 36. Faltas graves.**



### **Serán faltas graves las siguientes:**

- a) El cometer dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
- b) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
- c) Menos de tres faltas de asistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, durante el período de un mes. Será muy grave si de resultas de la ausencia se cause grave perjuicio a la empresa.
- d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Falta de respeto y consideración al público.
- f) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a este último.
- h) La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- j) El empleo de tiempo, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
- k) Hacer desaparecer documentos y sellos, tanto de la empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
- l) Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Si tuvieren especial relevancia, tendrán consideración de muy grave.
- m) Cambiar, mirar o revolver los armarios, cajones y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

## **Artículo 37. Faltas muy graves.**

### **Serán faltas muy graves las siguientes:**

- a) La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
- b) Más de seis faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses o doce en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
- c) Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o diez durante el año.
- d) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de la misma actividad contratada por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
- e) Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
- f) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
- g) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
- h) Robo, hurto o malversación de cometidos dentro o fuera de la empresa o cualquier otra participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.
- i) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio y fuera de los actos de servicio vistiendo uniforme de la empresa.
- j) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice las prestaciones de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
- k) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles.
- l) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros



y subordinados, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

m) El abandono sin causa justificada del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

n) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo encomendado.

ñ) Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

o) La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, durante la jornada laboral.

p) El abuso de autoridad.

q) La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

r) Entregarse a juegos o distracciones cualesquiera que sean, estando en servicio.

s) Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

t) La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

### **Artículo 38. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

#### **Por faltas leves:**

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

#### **Por faltas graves:**



- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

**Por faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- Despido.

**Artículo 39. Prescripción.**

Prescribirán las faltas leves a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

**Artículo 40. Obligación de no concurrencia y de permanencia.**

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de esta empresa, considerándose concurrencia desleal y trasgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.

Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios, que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ello se cubriese la citada indemnización.

**Capítulo IX.****Artículo 41. Derechos sindicales.**

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa podrán acumular mensualmente las horas retribuidas para el ejercicio de las funciones en uno o varios de aquéllos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

**Artículo 42. Seguridad e higiene.**

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

**Artículo 43. Enfermedad y accidente.**



El trabajador en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia tendrá derecho a la percepción del 100% de su salario base más su antigüedad a partir del décimo sexto día de la baja médica y hasta un tope máximo de seis meses de duración.

#### **Artículo 44. Seguro de accidente.**

Las Empresas efectuadas por el presente Convenio, se comprometen a contratar, con Entidad Aseguradora, una póliza de Seguros, que cubra los riesgos de Muerte o invalidez en Grado de Incapacidad Permanente Absoluta, por causa de Accidente laboral o Enfermedad profesional, por un importe de 15.050 euros (QUINCE MIL CINCUENTA EUROS), de indemnización por la Entidad Aseguradora correspondiente. Esta póliza se formalizará dentro de los treinta días siguientes a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería, entrando en vigor esta cobertura treinta días después de su publicación. La póliza se contratará a favor de los trabajadores afectados por este Convenio.

#### **Artículo 45. Medios de protección.**

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.

#### **Artículo 46. Reconocimiento médico.**

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, si así se lo exigiera la empresa a la iniciación de la prestación a examen médico, así como cuantas otras veces lo considere preciso la empresa, delegados de prevención o, en su defecto, los representantes de los trabajadores, cuando circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen, de acuerdo con el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En razón a los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancias del interesado o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico a que se hace referencia en el párrafo anterior.

#### **Artículo 47. Jubilación.**

1.- Jubilaciones anticipadas.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación de trabajadores al cumplir estos los sesenta y cuatro años, siempre que se contrate un nuevo trabajador, en la forma y condiciones y cumpliendo los requisitos que establece el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y disposiciones concordantes sobre la materia.

2.- Jubilaciones parciales con contrato de relevo.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación parcial y anticipada de los trabajadores.

Dada la modificación legislativa permanente en la materia se aplicará al respecto la normativa legal vigente en cada momento.

## **Capítulo X. Salario.**

### **Artículo 48. Anticipos.**

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del total de la tabla de retribuciones del anexo salarial más la antigüedad, excluida la parte proporcional de las pagas, lo cual deberá ser en el plazo de cinco días máximo.

### **Artículo 49. Retribuciones.**

La retribución se podrá pactar por unidad de obra o unidad de tiempo.

Las retribuciones por unidad de tiempo del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 24 del presente Convenio.

1. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente dentro de los diez días siguientes al mes natural de devengo.

2. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios.

### **Artículo 50. Régimen económico.**

a) Sueldo base: Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

b) Antigüedad: Todos los empleados sin excepción de categoría, percibirán además de su sueldo, aumento por años de servicio como premio de su



vinculación a la empresa respectiva, estos aumentos consistirán en trienios del 5%, calculado sobre el salario base de este Convenio.

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la Empresa, comenzándose a devengar desde el día primero del mes siguiente en que cumpla el trienio. La bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extraordinarias.

c) Gratificaciones extraordinarias: Se establece para todo el personal al servicio de las Empresas afectadas por este Convenio, tres gratificaciones extraordinarias cada año, que respectivamente se devengarán, el:

31 de Marzo, Paga extra de Beneficios.

30 de Junio, Paga extra de Verano.

31 de Diciembre, Paga extra de Navidad.

El importe de cada una de estas gratificaciones consiste en una mensualidad del salario base de este convenio, más antigüedad si procediera la misma.

El personal que hubiera ingresado durante el año o cesara durante el mismo, se le abonarán estas gratificaciones en prorrateo a su importe, en relación con el tiempo trabajado.

Estas tres gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas para su pago en fracciones mensuales, es decir, incluir su abono en el recibo de salarios mensual, quedando este sistema de pago a criterio de la Empresa.

d) Plus de actividad: Con el fin de premiar la actividad en el trabajo, se establece para el personal al servicio de las Empresas afectadas por este Convenio, a excepción de los trabajadores contratados en formación, un Plus de Actividad que se fija, para cada categoría, en la cuantía contenida en la tabla anexa a este convenio.

e) Plus de transporte: Para compensar los gastos que se le originan al trabajador en sus desplazamientos, se crea un plus extrasalarial de ayuda al transporte, cuya cuantía se fija en la tabla anexa a este convenio.

d) Quebranto de moneda: El personal que tenga asignado y aceptado por escrito la responsabilidad del cuadro diario de caja y responda de los descuadres que se puedan producir, percibirá por este concepto la cantidad que figura indicada en la tabla salarial, recogida como anexo a este convenio.

### **Artículo 51. Formación.**

El personal operativo de esta empresa vendrá obligado a asistir a los cursos y

demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, y ello dentro de la jornada laboral.

La actividad formativa obligatoria, se efectuará dentro de la jornada laboral de los trabajadores.

### **Artículo 52. Cláusula de descuelgue salarial.**

El régimen salarial establecido en el presente Convenio no será de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Para valorar esta situación, se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P. En la misma forma y plazo será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la siguiente forma:

- a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.
- b) De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria, a cuyo efecto examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oír a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará a la determinación de las nuevas condiciones salariales, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores, así como los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

## **Capítulo XI. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

### **Artículo 53. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.**

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad o paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regularización contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

### **Artículo 54. No discriminación en las relaciones laborales.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1.- Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. La prueba de selección de personal que realice la empresa no podrá establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección.

2.- Clasificación profesional: El sistema de clasificación profesional se basará en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

3.- Promoción profesional: En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las categorías y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.

4.- Formación profesional: En las acciones formativas de la empresa a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas y otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5.- Retribución: Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos o condiciones de la retribución.

6.- Tiempo de trabajo: Se promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia.

7.- Demás condiciones de trabajo: En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

8.- Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: No se tolerará la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### **Anexo 1:**

**Tabla salarial 2010****Tabla salarial año 2.010**

<b>Categorías</b>	<b>Salario base</b>	<b>Plus actividad</b>
<b>Grupo 1: Titulados</b>		
Titulado grado superior	A Convenir	44,96 €
Titulado grado medio	948,94 €	44,96 €
<b>Grupo 2: Personal administrativo</b>		
Jefes superiores	948,94 €	44,96 €
Jefes de primera	859,95 €	44,96 €
Jefes de segunda	830,31 €	44,96 €
Oficial de primera	800,64 €	44,96 €
Oficial de segunda	741,34 €	44,96 €
Auxiliar administrativo	604,94 €	44,96 €
Trabajador contratado en formación	582,60 €	
<b>Grupo 3: Técnicos de oficina</b>		
Jefe de equipo informático	889,60 €	44,96 €
Analista	889,60 €	44,96 €
Programador de ordenadores	830,31 €	44,96 €
Programador de maquinas auxiliares	800,64 €	44,96 €
Operador	735,15 €	44,96 €
<b>Grupo 4: Subalternos y oficios varios</b>		
Ordenanza	593,07 €	44,96 €
Conserje	593,07 €	44,96 €
Cobrador	593,07 €	44,96 €
Vigilante	593,07 €	44,96 €
Limpiadores a jornada completa	559,39 €	44,96 €

Limpiadores por horas, incluidos todos los conceptos retribuidos y pagas extras 4,93 euros/hora.

El plus de transporte para este año 2.010 queda establecido en la cuantía de 37,06 euros mensuales para todas las categorías.

El quebranto de moneda queda establecido así mismo para este período en 61,81 euros mensuales para todos los trabajadores, sea cual sea su categoría profesional, con derecho a su percepción.

Contrato en prácticas:

Primer año: Se aplicará el 60% sobre los conceptos salariales de la categoría profesional fijada.



Segundo año: Se aplicará el 75% sobre los conceptos de la categoría profesional fijada.

### Tabla salarial año 2011

Categorías	Salario base	Plus actividad
<b>Grupo 1: Titulados</b>		
Titulado grado superior	A Convenir	46,75 €
Titulado grado medio	986,89 €	46,75 €
<b>Grupo 2: Personal administrativo</b>		
Jefes superiores	986,89 €	46,75 €
Jefes de primera	894,34 €	46,75 €
Jefes de segunda	863,52 €	46,75 €
Oficial de primera	832,66 €	46,75 €
Oficial de segunda	770,99 €	46,75 €
Auxiliar administrativo	629,13 €	46,75 €
Trabajador contratado en formación	605,90 €	
<b>Grupo 3: Técnicos de oficina</b>		
Jefe de equipo informático	925,18 €	46,75 €
Analista	925,18 €	46,75 €
Programador de ordenadores	863,52 €	46,75 €
Programador de maquinas auxiliares	832,66 €	46,75 €
Operador	764,55 €	46,75 €
<b>Grupo 4: Subalternos y oficios varios</b>		
Ordenanza	616,79 €	46,75 €
Conserje	616,79 €	46,75 €
Cobrador	616,79 €	46,75 €
Vigilante	616,79 €	46,75 €
Limpiadores a jornada completa	581,76 €	46,75 €

Limpiadores por horas, incluidos todos los conceptos retribuidos y pagas extras 5,12 euros/hora.

El plus de transporte para este año 2.011 queda establecido en la cuantía de 38,54 euros mensuales para todas las categorías.

El quebranto de moneda queda establecido así mismo para este período en 64.28 euros mensuales para todos los trabajadores, sea cual sea su categoría profesional, con derecho a su percepción.

Contrato en prácticas:

**Primer año:** Se aplicará el 60% sobre los conceptos salariales de la categoría profesional fijada.



Andalucía

**Despachos de Graduados Sociales**

BOP 86, 09 de mayo del 2011

Página 35 de 35

**Segundo año:** Se aplicará el 75% sobre los conceptos de la categoría profesional fijada.

