

## **PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA EL COLEGIO DE INGENIEROS TÉCNICOS DE OBRAS PÚBLICAS.**

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas (Código de Convenio n.º 9017772), que fue suscrito con fecha 26 de mayo de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 2 de diciembre de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

## **PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA EL COLEGIO DE INGENIEROS TÉCNICOS DE OBRAS PÚBLICAS.**

### **Capítulo I. Condiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones mínimas de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en el Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas de España con C.I.F. Q2867010G. A los efectos del presente Convenio, son empleados todos los trabajadores que vinculados por una relación laboral estén prestando o en el futuro presten sus servicios como asalariados en el Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas.

#### **Artículo 2. Duración y vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien sus efectos económicos, serán desde el día 1 de enero de 2009. La duración será por cuatro años, o sea hasta el día 31 de diciembre de 2012. Entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no media

denuncia formal practicada por alguna de las partes, con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su finalización, aplicándose en este caso automáticamente el I.P.C. nacional, a las tablas salariales que estén en vigor. Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

### **Artículo 3. Denuncia.**

Cualquiera de las partes componentes del Convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 4. Condiciones más beneficiosas y consolidación de derechos.**

1. Las condiciones que se establecen en este Convenio colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias y son compensables y absorbibles conforme a las disposiciones vigentes. Quedan exceptuados de la posible compensación o absorción, los siguientes conceptos: las vacaciones anuales y las licencias retribuidas de mayor duración que las previstas legalmente, en este Convenio colectivo o en contrato individual de trabajo.

2. Todos los empleados que tengan concedidas condiciones más beneficiosas apreciadas globalmente, deberán ser respetadas en su totalidad. En todo caso, se respetarán como condiciones más beneficiosas las relativas a la jornada, retribución salarial, número de horas de trabajo en cómputo semanal, mensual o anual.

3. Los aumentos a las retribuciones que por aplicación de este Convenio puedan producirse en el futuro, deberán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio y a cualquier otra que suponga una mejora voluntaria al mismo.

4. Los conceptos económicos derivados de complemento de antigüedad, ad personam, mejoras voluntarias, etc., serán revisados con el mismo porcentaje que el salario base.

### **Artículo 5. Comisión Paritaria.**

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del Convenio colectivo, que estará compuesta por los representantes del personal y por un número equivalente de miembros del Consejo del Colegio. Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario General. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al



Secretario General el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud. Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar fecha y hora previamente señaladas, los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del texto del Convenio colectivo.
- c) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

## **Capítulo II. Jornadas y descansos.**

### **Artículo 6. Jornada Laboral.**

La jornada laboral se establece en términos anuales en 1.665 horas.

Los horarios se establecerán en cada zona de acuerdo con la junta rectora de la misma, pero en cualquier caso un empleado que esté contratado a jornada completa deberá realizar las 1665 horas anuales.

Se considerarán como no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

### **Artículo 7. Vacaciones.**

Los Trabajadores afectados por este Convenio colectivo disfrutarán anualmente de 24 días laborables de vacaciones retribuidas, según salario base, y pluses o incentivos salariales.

La forma de disfrute de las vacaciones se efectuará de mutuo acuerdo entre los empleados y las juntas rectoras de cada centro de trabajo, debiendo ser el periodo mínimo de disfrute de 5 días laborables, y 14 días laborables al menos se disfrutarán entre los meses de, julio, agosto y septiembre, en función de las necesidades del trabajo, siempre dentro del año en curso, cualquier día que no se haya disfrutado dentro del año no se acumulará con las vacaciones del año siguiente y se considerará disfrutado, salvo acuerdo expreso de las partes.

### **Artículo 8. Horas extraordinarias.**



Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo. El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán con un recargo del 50% sobre el precio de la hora de trabajo normal sin considerar para su cálculo conceptos salariales de carácter voluntario, siempre que su importe no sea inferior al valor de la hora ordinaria, en cuyo caso se aplicará este último.

### **Artículo 9. Permisos retribuidos.**

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por matrimonio: quince días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: tres días naturales. Para el caso en el que se requiera un desplazamiento de más de 150 km, se ampliará hasta cuatro días.
- c) Un día laboral en caso de traslado de vivienda.
- d) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que no requiera ingreso hospitalario siempre que requiera reposo del cónyuge o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: dos días naturales.
- e) Por nacimiento de hijo: dos días naturales, ampliables a otros dos días naturales en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la esposa.
- f) Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa el trabajador, que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.
- g) Un día por matrimonio de descendiente de primer grado (hijo).

### **Artículo 10. Licencias retribuidas.**

Los trabajadores podrán disfrutar para asuntos propios, tres días al año, debiendo notificar por escrito a la empresa, con una antelación de tres días, no pudiendo superar el 25% de trabajadores de la plantilla los que disfruten en las mismas fechas dichas licencias retribuidas. Estos días serán computables como de trabajo a todos los efectos.



## **Artículo 11. Excedencia.**

Los trabajadores podrán solicitar la excedencia voluntaria o forzosa en los términos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, al amparo de lo establecido en el apartado 6 del citado precepto, todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia especial, con los siguientes requisitos y efectos:

1. Hacer la solicitud por escrito dirigida a la empresa con tres meses de antelación, expresando de forma motivada las causas de la misma.
2. Tener acreditado, como mínimo una antigüedad de cuatro años en la empresa.
3. Que el período de excedencia solicitado, no sea superior a dos años ni inferior a seis meses. Siendo posible solicitar prórrogas del período de excedencia inicialmente solicitado si es inferior a dos años; no pudiendo solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo antes de que concluya el período de excedencia solicitado; ni pudiendo el mismo trabajador ejercer este derecho otra vez, hasta transcurridos diez años desde el final de la anterior situación de excedencia.
4. Solamente podrán encontrarse en situación de excedencia al mismo tiempo en una empresa un máximo del 5% de la plantilla de fijos; todas las excedencias solicitadas por encima del citado tope, no se podrán conceder hasta tanto no se reincorpore el anterior o anteriores excedentes.
5. Las peticiones de excedencia se resolverán por riguroso orden de presentación en el plazo máximo de sesenta días siguientes al de su presentación.
6. Una vez concluido el período solicitado de excedencia, el trabajador podrá volver a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que anteriormente tenía, siempre que lo comunique por escrito a la empresa con dos meses de antelación. El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador será considerado como una renuncia voluntaria a su relación laboral vigente con extinción de la misma. En cuanto al resto de las excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 12. Maternidad.**

La mujer trabajadora afecta a este Convenio, en estado de gestación o maternidad, tendrá los derechos reconocidos en la legislación vigente. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá 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 sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborales.



### Capítulo III. Organización del trabajo.

#### Artículo 13. Organización en el trabajo.

1. Competencia y criterio.
2. La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la dirección del Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas. Organización científica del trabajo. La empresa podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios técnicos indispensables realizados por equipos de expertos cualificados en la materia, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.
3. Valoración de los puestos de trabajo.
4. Las empresas conjuntamente con los representantes de los trabajadores podrán valorar los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.
5. Prestación del trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marcan las Leyes, el presente Convenio colectivo, las normas de obligado cumplimiento del Colegio y en su defecto los usos y costumbres de carácter profesional o local.
6. Obediencia en el trabajo. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional. Si las órdenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos los hechos en conocimiento de los máximos responsables de cada empresa y de la inspección de trabajo, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes.
7. Reclamaciones de los trabajadores. Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes viniendo la empresa obligada a contestar en el plazo más breve posible, todas las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas.
8. Colaboración con la empresa. El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose la empresa a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, salubridad e higiene. El trabajador cuidará de las



máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono. Queda prohibido la utilización de la tecnología de la empresa para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

9. Discreción profesional. Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc., de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de sus empresas, o asuntos relacionados con ellas tengan acceso por razón de su puesto de trabajo (artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores).

#### **Artículo 14. Clasificación personal.**

La clasificación del personal afectado por este Convenio colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen del Colegio no lo requiere. Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional. Cuando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintas categorías profesionales, se clasificarán con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma.

Grupos de Personal.

1. Titulados.
2. Administrativos.
3. Técnicos de Oficina
4. Oficios Varios y Personal Subalterno.

Categorías profesionales dentro del Grupo Primero.

Titulados:

- a) Titulados Universitarios Máster y Postgrado (Primero, Segundo y Tercer Ciclo).

Categorías profesionales dentro del Grupo Segundo.

Administrativos:

- a) Jefe.



- b) Oficial de Primera.
- c) Oficial de Segunda.
- d) Auxiliar Administrativo.

Técnicos de Oficina:

- a) Analista.
- b) Programador.
- c) Operador de ordenador.

Categorías profesionales dentro del Grupo Tercero.

Oficios Varios y Personal Subalterno:

- a) Operario de Mantenimiento.
- b) Telefonista-Recepcionista.
- c) Ordenanza.
- d) Vigilante.
- e) Limpiador.

### **Artículo 15. Definición de las Categorías Profesionales.**

Según el cuadro de clasificación que se detalla a continuación se determinará la que corresponda a cada trabajador a todos los efectos inherentes. Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la Empresa, serán las siguientes:

Grupo Primero. Titulados:

- a) Titulados Universitarios. Es el que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial, que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la Empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Grupo Segundo. Administrativos y Técnicos de Oficina:

- a) Jefe administrativo. Aquellos que, provistos o no de poderes, bajo la





dependencia directa de la Junta Directiva llevan la responsabilidad directa de un servicio. Están también incluidos los responsables de la organización o construcción de la contabilidad de una empresa.

b) Oficial de primera. Aquel empleado que bajo las órdenes de un Jefe, si lo hubiera, bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieran iniciativa.

c) Oficial de segunda. Aquel empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial de Primera, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

d) Auxiliar administrativo. Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho, que no requieran iniciativa.

Técnicos de Oficina:

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

Cadenas de operaciones a seguir.

Diseño de documentos base.

Documentos a obtener.

Diseño de documentos.

Ficheros a tratar.

Puesta a punto de las aplicaciones.

Creación de juegos de ensayo.

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

Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador: Aquel trabajador con conocimiento profundo de las técnicas y recursos informáticos, enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes, así como de las facilidades y ayuda que le presta al software para la puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas más detallados de tratamiento. Le corresponde redactar programas en el lenguaje de programación

que le sea indicado. Asimismo confecciona juegos de ensayo, pone a punto programas y completa los expedientes técnicos de los mismos.

Operador de ordenador: 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 Tercero. Oficios Varios y Personal Subalterno:

a) Operario de Mantenimiento. Es el empleado encargado de efectuar las tareas de mantenimiento, reparación y reposición básicas de todos los elementos materiales, mobiliario, máquinas, existentes en la empresa en orden a su conservación y limpieza total, puesta a punto para su buen funcionamiento.

b) Telefonista-recepcionista. Es el empleado encargado de atender una centralita de teléfonos, recibiendo y distribuyendo todas las llamadas que se dirigen o parten de un centro de trabajo; ocupándose de la recepción, atención e información de clientes, proveedores, visitas y público en general.

c) Ordenanza. Es el empleado cuya misión consiste en la realización de recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, obtención de fotocopias de un original de acuerdo con las especificaciones requeridas, realización de tareas de archivo, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus superiores inmediatos.

d) Vigilante. Es el empleado cuya misión consiste en el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

e) Limpiador. Es el empleado cuya misión consiste en la limpieza de los locales de la Empresa.

### **Artículo 16. Movilidad Funcional.**

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

### **Artículo 17. Trabajos de superior e inferior categoría.**

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, salvo que el puesto exija una titulación

determinada; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, y siempre por un plazo que no supere los seis meses en un periodo de un año o de ocho meses en un periodo de dos años, a partir del cual será objeto de recalificación profesional. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 18. Formación Profesional.**

1. Las empresas han de considerar como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su educación general. En el primer aspecto, procurarán el perfeccionamiento del personal, orientándolo para facilitarle el ascenso a superiores categorías. En sentido más amplio y más extenso, deben ayudar y dar facilidades a sus empleados para que eleven su instrucción general y adquieran sólidos principios en las órdenes intelectual y social.

2. Ayuda para promoción en la empresa. Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa, realizando cursos o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Solicitud por escrito del trabajador.

b) Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.

c) Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

## **Capítulo IV. Contratación y acción social.**

### **Artículo 19. Provisión de vacantes y ascensos.**

Los trabajadores podrán ascender de categoría profesional, cuando existan vacantes, que se cubrirán dentro de cada grupo profesional, por aquellos trabajadores de la categoría inmediatamente inferior siempre que estén calificados como aptos por la empresa. Asimismo deberán acreditar estar en posesión de titulación que habilite para el desempeño de dicho puesto de trabajo. A tal fin se creará una comisión formada por 2 representantes de los trabajadores y 2 representantes de la empresa que valorarán los méritos y capacitación de la



persona que cubrirá la vacante.

La promoción y ascenso o nueva contratación comprendidas en el nivel 1 serán siempre de libre designación por la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo de este artículo. La empresa pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos que se creen. En todo caso se dará preferencia a los trabajadores que se encuentren prestando servicios en la Empresa, para lo que se comunicará a las Zonas, siempre que su capacitación profesional sea igual o superior a la de los aspirantes, de acuerdo con los criterios de valoración que se acuerden.

#### **Artículo 20. Período de prueba.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores se establece que para las contrataciones que llevan a cabo la Empresas, el período de prueba para los técnicos de oficina y titulados será de cuatro meses y para el resto de los trabajadores será de dos meses. La duración máxima de los contratos de duración temporal será como máximo de un año, una vez superada una anualidad si el trabajador permanece en la empresa pasará a ostentar la condición de fijo.

#### **Artículo 21. Censo.**

Se confeccionará por parte de la Empresa, anualmente, un censo de trabajadores en el que constará nombre y apellidos, antigüedad, categoría, número de afiliación a la Seguridad Social y número de documento nacional de identidad. Se facilitará copia del mismo a los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 22. Prestaciones complementarias de previsión social.**

1. la empresa complementará las prestaciones legalmente establecidas hasta el 100% de las percepciones salariales de los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia desde el primer día de baja hasta el trescientos sesenta y cinco.
2. A partir del día trescientos sesenta y seis de incapacidad temporal la empresa no complementará las prestaciones, cobrando el trabajador a partir de ese momento únicamente las cantidades establecidas normativamente.
3. En los casos de incapacidad temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatorio para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.
4. Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán una póliza de seguro

colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de sus trabajadores, para que éstos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades, siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo	50.000 euros
Por una declaración de invalidez permanente total para su profesión habitual por accidente de trabajo	50.000 euros
Por una declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo	50.000 euros

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros la responsabilidad de indemnización por dichos eventos, recaerá en la empresa.

5. Los trabajadores afectados por este Convenio podrán adherirse a la póliza de asistencia sanitaria del Colegio, subvencionando éste el 50% de su importe. En el caso de existir más de una póliza será el Colegio el que elija la póliza a subvencionar.

### **Artículo 23. Jubilación.**

1. Para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo la jubilación estará regulada de acuerdo en lo establecido en la normativa aplicable en cada momento. El trabajador que se jubile a partir de los 65 años de edad, con más de quince años de servicio en la empresa, percibirá de la misma una gratificación fija de 3.000 euros.

2. Jubilación parcial-contrato de relevo: Se podrán concertar contratos de relevo de trabajadores jubilados parcialmente en los términos y condiciones previstos en la normativa vigente en cada momento.

3. Se aceptará por la empresa la petición de jubilación de todo aquel trabajador que lo solicite expresamente y reúna las condiciones legalmente exigidas.

## **Capítulo V. Condiciones económicas.**

### **Artículo 24. Definición de las retribuciones.**

Componen el total de retribuciones, el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

### **Artículo 25. Pago de salarios.**

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa y, el salario se abonará, entre el 25 y el último día del mes.



## **Artículo 26. Tablas salariales.**

Los sueldos o remuneraciones en las diferentes categorías profesionales que figuran en este Convenio colectivo, son los que se relacionan en su anexo, donde se refleja el nivel y tienen carácter de mínimo y obligatorio.

Podrán ser mejorados por la dirección del Colegio cuando lo estime conveniente.

## **Artículo 27. Incremento Salarial.**

El salario correspondiente al año 2009 es el recogido en la tabla salarial anexa. No obstante, para aquellos trabajadores cuyas retribuciones a 31 de diciembre de 2008 superen las contempladas en este Convenio para su categoría profesional, el salario para 2009 se revisará con respecto a su salario real incrementándose en el IPC publicado correspondiente a noviembre más un punto porcentual.

Para el año 2010 el salario se incrementará en el IPC más un punto. Para el resto de los años en que esté vigente el Convenio colectivo el incremento salarial será del IPC real.

A cuenta de dicha actualización y a partir del 1 de enero de cada año se abonará la previsión del Gobierno de incremento del IPC para ese año. Una vez determinado oficialmente el IPC real de correspondiente a los últimos 12 meses (computado a 30 de noviembre de cada año), si este fuera superior al porcentaje entregado a cuenta, se verificará una revisión salarial por la empresa abonando la diferencia existente, todo ello con efecto retroactivo.

## **Artículo 28. Salario base.**

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo «Tabla Salarial» del presente Convenio para cada uno de los niveles y categorías.

## **Artículo 29. Antigüedad.**

Se mantienen los importes de la antigüedad adoptados antes del 2009, para los trabajadores que los tuvieran establecidos, este concepto pasa a ser un complemento denominado «ad personam», no siendo compensable ni absorbible siendo revalorizable anualmente con el incremento pactado para las tablas del convenio.

A partir del 1 de enero de 2009, los nuevos trienios que se generen, con un máximo de siete, se abonarán al trabajador y para todas las categorías profesionales e independientemente de la jornada que realicen en la cuantía única de 25 euros mensuales, y se denominará «Complemento de Permanencia». Dicho importe será revisado en el mismo porcentaje que el salario. Se comenzará



a devengar el primer día del mes siguiente del cumplimiento efectivo del trienio.

### **Artículo 30. Pagas extraordinarias.**

En la primera quincena de julio y diciembre, percibirán los trabajadores a quienes comprende este Convenio, una mensualidad de salario base, más pluses o incentivos salariales en cada una de ellas.

El devengo de estas pagas será semestral, la de julio se devenga entre el 1 de enero y 30 de junio, abonándose el día 15 de junio, y la de diciembre se devenga entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, y se abonará el día 15 de diciembre. El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado. El personal que cause baja definitiva en la Empresa, tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

## **Capítulo VI. Faltas y sanciones.**

### **Artículo 31. Faltas.**

Las faltas cometidas por trabajadores serán clasificadas en leves, graves y muy graves.

#### 1. Leves.

- a) La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- c) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- d) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.
- e) Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.
- f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad en cuarenta y ocho horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.
- h) La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas de forma ocasional.
- i) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.



- j) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
- k) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.
- l) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.
- m) El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.
- n) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

## 2. Graves.

- a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.
- b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.
- c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.
- d) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.
- e) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.
- f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
- g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.
- h) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.
- i) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.
- j) La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en hora de servicio.
- k) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

## 3. Muy Graves.

- a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses,



aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

c) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

e) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa.

f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

g) La embriaguez o toxicomanía habitual.

h) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.

i) La simulación de enfermedad.

j) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

k) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.

l) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.

m) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

### **Artículo 32. Prescripción de las faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles, las graves a los 20 días hábiles, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 33. Sanciones.**

a) Por faltas leves:

1. Amonestación por escrito.

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

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

2. Despido.

## **Capítulo VII. Disposiciones varias.**

### **Artículo 34. Seguridad y Salud Laboral.**

Las empresas facilitarán gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de seguridad y salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

Todos los trabajadores pertenecientes a las plantillas del Colegio, deberán pasar un reconocimiento médico anual que se realizará dentro de la jornada laboral, con cargo a la empresa, dándoles copia de los resultados del mismo.

### **Artículo 35. Derecho Supletorio.**

Que en todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

### **Anexo. Tabla salarial para 2009.**

	<b>Grupo de Cotización</b>	<b>Salario Base Importe Mensual</b>	<b>Salario base Importe Anual</b>
GRUPO 1.			
Titulados			
a) Titulados Universitarios, Máster y Postgrado (primer, segundo y tercer ciclo).	1	1.971,43	27.600,00
GRUPO 2.			
A) Administrativos:			



a) Jefes Superiores (Oficial Mayor).	3	1.757,14	24.600,00
b) Oficial de Primera.	5	1.614,29	22.600,00
c) Oficial de Segunda.	5	1.328,57	18.600,00
d) Auxiliar Administrativo.	7	1.114,29	15.600,00
B) Técnicos de Oficina.			
a) Analista.	3	1.757,14	24.600,00
b) Programador.	5	1.614,28	22.600,00
c) Operador de Ordenador.	7	1.114,28	15.600,00
GRUPO 3.			
Oficios Varios y Personal Subalterno			
a) Operario de Mantenimiento.	6	1.114,29	15.600,00
b) Telefonista-Recepcionista.	6	1.114,29	15.600,00
c) Ordenanza.	6	1.007,14	14.100,00
d) Vigilante.	6	1.007,14	14.100,00
e) Limpiador.	6	928,57	13.000,00

