

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GRANADA DE OFICINAS Y DESPACHOS 2005/2007.

Código convenio: 1800035.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector Oficinas y Despachos, acordado de una parte por la Confederación Granadina de Empresarios y de otra por los sindicatos CC.OO. y U.G.T., presentado el día 15 de marzo de 2005 ante esta Delegación Provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley de Estatutos de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Real Decreto 1.040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

Acuerda.

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 16 de marzo de 2005. El Delegado Provincial, fdo.: Luis M. Rubiales López.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GRANADA DE OFICINAS Y DESPACHOS 2005/2007.

Artículo primero. Ámbito funcional y personal.

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente convenio colectivo todas las empresas y todos los trabajadores de las mismas comprendidos en el ámbito funcional de la antigua Ordenanza de Trabajo (B.O.E. 14/11/72) para la actividad de Oficinas y Despachos.

Se exceptúan aquellas actividades que, a pesar de estar incluidas en esta ordenanza, tengan convenio propio.

Artículo segundo. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación obligatoria para todas las empresas de Granada y provincia, aun cuando dichas empresas titulares tengan su domicilio social en distinta localidad.



Artículo tercero. Ámbito temporal, vigencia, duración, prórroga, revisiones económicas, y denuncia.

La duración del presente Convenio, será de tres años, desde el 1º de enero de 2005, hasta el 31 de diciembre de 2007, con el compromiso de las partes de sentenciar las tablas salariales durante el mes de febrero de cada año, como máximo.

Los efectos económicos del presente convenio son a partir del 1 de enero de 2005, debiendo las empresas abonar los atrasos generados de dicho período, al mes siguiente de la publicación.

Denuncia, prórroga y revisiones automáticas.

El convenio se denunciará con una antelación mínima de un mes a su vencimiento, y se prorrogará automáticamente de año en año, a partir de los tres establecidos, si no es denunciado en el tiempo indicado por cualquiera de las partes ante la Delegación de Empleo, de la Junta de Andalucía.

En caso de que al término de la vigencia de este convenio y sucesivos, no se haya llegado a acuerdo sobre el siguiente convenio o no haya sido denunciado en la forma prevista, quedará renovado o prorrogado automáticamente con aplicación de un incremento automático sobre todos los conceptos económicos. Este incremento será el del IPC previsto para el año de que se trate, más 0,5 puntos.

Las tablas sobre las que se aplicará serán las del año anterior, una vez revisadas al alza, si el IPC real superara al previsto. Esta regularización económica, más los posibles atrasos del año anterior, deberá ser aplicada antes del 1 de abril del año en curso, y con efectos económicos desde el 1 de enero de dicho año.

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Artículo cuarto. Salario base.

El salario base en jornada completa de trabajo, será el que figura para cada categoría profesional en la tabla adjunta.

Artículo quinto. Plus de transporte.

Se establece con carácter general para todos los trabajadores, sin distinción alguna de edad ni categoría profesional, un plus de transporte de 60 euros mensuales.

Artículo sexto. Ayuda de estudios.

Se crea una ayuda de estudios consistente en 100 euros anuales por cada hijo de los trabajadores que esté recibiendo enseñanza Preescolar, Primaria, Secundaria,



Bachillerato, Formación Profesional y Superior, siempre que se justifique. Esta ayuda se abonará también a los propios trabajadores que estén realizando los mencionados estudios.

Dichas ayudas se abonarán por la empresa a sus trabajadores, en el mes de octubre de cada año, coincidiendo con la iniciación del curso.

Artículo séptimo. Antigüedad.

El personal comprendido en el presente convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 6 por ciento de sus retribuciones salariales, en la forma que establece la O.L. del sector y con las siguientes limitaciones:

El tope máximo de incremento por antigüedad será del 30 por ciento para aquellos trabajadores que no lo hayan alcanzado a la publicación del presente convenio. Aquellos trabajadores que tengan un tanto por ciento de antigüedad superior o igual al 30% seguirán generando el tramo en curso de antigüedad, hasta alcanzar el mismo con el incremento correspondiente, quedando ahí consolidado su tope.

Artículo octavo. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, que se abonarán, la primera en el primer trimestre del año, la segunda en julio, y la tercera en Navidad, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario convenio, incrementándose con las evoluciones económicas por razón de antigüedad. Las empresas podrán prorratear cualesquiera de estas gratificaciones extraordinarias.

Artículo noveno. Dietas y locomoción.

Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular, y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador, por necesidades del trabajo.

La dieta completa queda fijada en 46 euros. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.

La media dieta queda fijada en 18 euros. El trabajador percibirá media dieta cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radica el centro de trabajo por un periodo de más de cinco horas, siempre que el mencionado periodo coincida con el periodo de pausa para comer, incluyendo la comida. En ningún caso se percibirá la media dieta cuando los desplazamientos habituales formen parte del contenido sustancial de la prestación laboral.





La dieta por comida queda fijada en 8 euros. El trabajador percibirá la dieta por comida cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radica el centro de trabajo y este desplazamiento no de derecho a percibir la media dieta.

El pago de kilometraje se establece en 0,25 euros por kilómetro. El trabajador percibirá este pago por kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamientos en automóvil de su propiedad.

Las cantidades fijadas en los cuatro párrafos anteriores tienen carácter de mínimos.

Artículo décimo. Premio de vinculación.

El trabajador que alcance su jubilación o invalidez permanente, percibirá en concepto de premio de vinculación, el importe de una mensualidad de su salario base, incrementado con los emolumentos por razón de antigüedad, y ello con independencia de la preceptiva liquidación.

Artículo undécimo. Horas extras.

Queda suprimida la realización de las horas extraordinarias, excepto en lo permitido en la Ley. Dichas horas extras, se abonarán según la Ley.

Artículo duodécimo. Vacaciones.

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas. El tiempo será de un mes ininterrumpido, o la parte proporcional que le corresponda, para el caso de no llevar el tiempo necesario trabajando para el disfrute pleno de este derecho.

Estas vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de verano; en el caso de que no se disfrutaran en los meses comprendidos entre mayo y octubre, el trabajador tendrá derecho a tres días más de vacaciones.

Artículo decimotercero. Jornada laboral.

La jornada laboral para el personal comprendido, en el presente convenio, será de 8 horas diarias durante 7 meses, sin superar las 40 horas semanales, de lunes a viernes y 7 horas diarias durante los 4 meses de jornada intensiva resultando un máximo anual de 1.733 horas.

Artículo decimocuarto.

Fiesta de la Cruz, 24 y 31 de diciembre. Se establecen como tardes festivas para toda la provincia de Granada, la del día de la Cruz (tres de mayo) y las de los días

24 y 31 de diciembre, excepto en aquellas localidades en que coincida fiesta local con uno de estos días, en cuyo caso será festiva la tarde del día anterior.

Artículo decimoquinto. Permisos y licencias.

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos con la pertinente justificación en los siguientes casos:

- a) Veinte días por razón de matrimonio.
- b) Cinco días por nacimiento de hijo.
- c) Cinco días en caso de enfermedad grave o muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes, y hermanos tanto del trabajador como del cónyuge.
- d) Cinco días para asuntos propios.
- e) Dos días por traslado de vivienda, siendo uno más cuando sea a más de 50 km.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

Artículo decimosexto. Enfermedad y accidente.

Las empresas complementarán las prestaciones económicas por razón de enfermedad común o extra profesional y accidente de trabajo o accidente extralaboral hasta alcanzar el 100 por ciento del salario establecido en el presente convenio, y ello durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

Artículo decimoséptimo. Horario de verano.

Para el período de verano se establece jornada intensiva y continuada de trabajo, proveniente de la jornada establecida en la Ordenanza de Oficinas y Despachos y que como máximo será de siete horas en jornada desde el 1 de junio al 30 de septiembre, de lunes a viernes, con el descanso que en cada momento señale la Ley para tal tipo de jornada. De forma excepcional y previo acuerdo empresa y trabajadores, se podrá establecer la jornada intensiva otro período del año distinto al establecido anteriormente, no pudiendo superar los 4 meses establecidos para el año.

Artículo decimooctavo. Formación profesional.

Las partes firmantes suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del referido Convenio como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan.



Artículo decimonoveno. Jubilación.

Para la jubilación se estará en los términos previstos en el R.D. 1194/85, referente a la jubilación.

No obstante, aquellos trabajadores que opten por jubilarse entre los 60 y 64 años, recibirán por una sola vez las cantidades que figuran en el anexo nº 1 de tablas salariales, que figura al final del presente Texto, según se jubilen al cumplir 60, 61, 62, 63 y 64 años respectivamente, siempre que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 15 años.

Artículo vigésimo. Salud Laboral.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Artículo vigesimoprimer. Garantía de las condiciones laborales.

Las empresas están obligadas a entregar a los trabajadores, antes de los 10 días y siempre que lo soliciten, una fotocopia del parte de alta, debidamente diligenciado por la entidad gestora correspondiente.

Asimismo, la copia íntegra de todas las copias de los contratos de trabajo, modificaciones o prórrogas de los mismos, se entregará a los representantes legales de los trabajadores.

Sucesión de empresas. El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y





obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos ínter vivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieren sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

Artículo vigesimosegundo. Seguridad e higiene en el trabajo.

Las empresas se comprometen a observar las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales del 08/11, publicada en el B.O.E. nº 269, del 10/11/95, y Reglamentos que la desarrollan, y a tener un ejemplar de la misma en el centro de trabajo a disposición de los trabajadores.

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

Artículo vigesimotercero. Trabajos de superior categoría.

Cuando el personal realice trabajos de categoría superior a la que tengan atribuida, percibirá durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de esta categoría a la que circunstancialmente quede adscrito.

Salvo en los casos de sustitución de otro empleado, estos trabajos de superior categoría, no podrán tener una duración superior a tres meses ininterrumpidamente, debiendo el empleado al cabo de ese tiempo, acceder a la categoría superior según lo preceptuado para los ascensos.

Artículo vigesimocuarto. Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, para que tengan carácter liberatorio, deberán hacerse por escrito y en un impreso según modelo adjunto al presente convenio.

Artículo vigesimoquinto. Derechos sindicales.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.





Artículo vigesimosexto. Comisión Mixta.

Se creará una Comisión Mixta Paritaria que tendrá la siguiente composición y funciones:

a) Composición: dos representantes de la parte empresarial elegidos de entre la Comisión Deliberadora, y dos representantes de los trabajadores, asimismo miembros de la Comisión Deliberadora por parte de U.G.T. y CC.OO., uno por cada sindicato.

b) Funciones:

Primero. Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente Convenio.

Segundo. Velar por el cumplimiento, tanto del presente convenio, como de la legislación general aplicable.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, vienen obligadas a facilitar la labor de dicha comisión y en caso contrario, podrán ser sancionadas según la legislación vigente.

Tercero. Intervenir como instancia de conciliación previa en aquellos asuntos que se le sometan.

A partir de la publicación en el B.O.P. del presente convenio, las partes representadas en la Comisión, designarán sus representantes en la misma, en el plazo de un mes.

El procedimiento conciliatorio previsto en el párrafo anterior, se iniciará mediante solicitud en ese sentido ante cualquiera de los miembros de la Comisión, que vendrá obligada a reunirse en el plazo máximo de un mes. Los acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta.

Cuarto. Avanzar en la próxima negociación del presente Convenio e implementar su articulado, a fin de encauzar su discusión antes del final del año 2007.

En el curso de la primera reunión, que deberá celebrarse en el plazo de un mes a partir de la fecha de firma del presente Convenio, esta Comisión se dotará del Reglamento que regule su funcionamiento.

Artículo vigesimoséptimo. Ascensos automáticos.

La cadencia de ascenso se producirá automáticamente cada cinco años completos de trabajo en la misma empresa, a saber:

Quien ostente la categoría de auxiliar ascenderá a la de oficial de 2ª, el oficial de

2ª a oficial de 1ª, el oficial de 1ª a jefe de 2ª y el jefe de segunda a jefe de 1ª.

En caso de interrupción de servicios a una misma empresa los plazos descritos se ampliarán a 7 años.

Artículo vigesimoctavo.

En el caso de que durante la vigencia de este convenio se suscribiera algún acuerdo a nivel estatal o autonómico, las mejoras contenidas en el mismo, serán asumidas automáticamente.

Artículo vigesimonoveno. Contratos de duración determinada.

Contratos de duración determinada del artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

1. El período máximo dentro del cual se podrán celebrar contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, prevista en el artículo 15,1b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores será de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas en el expresado precepto, y la duración máxima de los antedichos contratos no podrá superar las tres cuartas partes del período de referencia antes establecido, con un máximo de doce meses.

2. En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al anteriormente establecido, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, y por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del dicho límite máximo.

Artículo trigésimo. Conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento.

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la

madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

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

En ambos casos, cuando la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán 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 apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a que se refieren las letras a) y b) de este apartado 1, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre 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 padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

2. Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) Las trabajadoras, por 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 la jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

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

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

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

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

3. Excedencia por cuidado de familiares.

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



caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo trigesimoprimer. Anticipos a cuenta.

Los trabajadores fijos de plantilla y los contratados con más de un año de antigüedad en la empresa, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de tres mensualidades de su líquido a percibir, siempre que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna de estas circunstancias: - Larga enfermedad, entendiéndose por tal la que conlleve un periodo de convalecencia superior a los sesenta días, u hospitalización por igual periodo, del trabajador, su cónyuge, e hijos no emancipados.

- Fallecimiento del cónyuge o hijos emancipados.
- Pérdida del puesto de trabajo del cónyuge.
- Adquisición de primera vivienda.
- Matrimonio del trabajador.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge, en los supuestos de separación legal.





La dirección de la empresa, una vez constatada la circunstancia alegada, procederá a la concesión del anticipo solicitado siempre que su situación económica se lo permita, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de solicitud, documentándose la referida concesión, haciéndose constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a tres, así como sus cuotas de amortización que se fijan en 30, 60 ó 90 euros mensuales, según que la cuantía del anticipo corresponda a uno, dos o tres meses, debiendo ser detraídas de la nómina.

No obstante, en el supuesto de que el trabajador dejara de prestar servicio en la empresa durante la vigencia del anticipo, esta queda facultada para detraer de la liquidación finiquito correspondiente el montante a que asciende la suma pendiente de amortización.

En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes que excedan del 15% de la plantilla.

Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

Disposición final.

Las empresas que presenten pérdidas durante el ejercicio anterior a la vigencia de cada año, podrán descolgarse de las condiciones económicas del Convenio. Para ello, deberán comunicar los datos suficientes y fehacientemente contrastados por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, siendo ésta y por unanimidad de sus miembros la que aceptará, en el plazo máximo de un mes, dicho descuelgue, pudiendo solicitar la información necesaria a tal efecto.

FINIQUITO.

D., con domicilio en que ha trabajado en la empresa desde hasta con la categoría de, declaro que he recibido la cantidad de (.....) euros, en concepto de liquidación total por mi baja definitiva en dicha empresa.

Con la firma del presente recibo de finiquito, queda extinguida la relación laboral y económica con la citada Entidad, sin tener nada que reclamar por ningún concepto.

....., a de de 2005.



**Anexo I. Tabla salarial 2005.**

Categoría Profesional	Euros al mes	Euros al año
Grupo I. Titulados		
Titulado grado superior	1.106,69	17.320,35
Titulado grado medio	1.055,46	16.551,90
Grupo II. Administrativos		
Jefe superior	1.029,62	16.164,30
Jefe de primera	990,58	15.578,70
Jefe de segunda	952,76	15.011,40
Contable	911,12	14.386,80
Oficial de primera	888,28	14.044,20
Oficial de segunda	833,91	13.228,65
Auxiliares	751,89	11.998,35
Cobradores-Pagadores	751,89	11.998,35
Aspirantes de 16-17 años	506,37	8.315,55
Grupo III. Técnico de oficina		
Jefe de equipo de informática	990,58	15.578,70
Analista	990,58	15.578,70
Programador ordenador	990,58	15.578,70
Programador de máquinas aux.	990,58	15.578,70
Jefe de delineación	952,76	15.011,40
Delineante	850,10	13.471,50
Delineante proyectista	888,28	14.044,20
Administrador de Test	952,76	15.011,40
Coordinador de tratamientos	952,76	15.011,40
Jefe de explotación	952,76	15.011,40
Coordinador de estudios	888,28	14.044,20
Jefe de equipo de encuestas	888,28	14.044,20
Controlador	888,28	14.044,20
Operador de ordenador	888,28	14.044,20
Jefe de exploración	888,28	14.044,20
Grupo IV. Especialistas de oficina		
Jefe de máquinas básicas	888,28	14.044,20
Operador de tabuladores	850,10	13.471,50
Jefe de entrevistadores	850,10	13.471,50
Encargado Depto. Reprografía	850,10	13.471,50
Operador de máquinas básicas	817,69	12.985,35
Dibujantes	817,69	12.985,35
Entrevistadores-encuestadores	817,69	12.985,35
Calcador	788,36	12.545,40
Perf. Verificador clasificador	788,36	12.545,40
Grupo V. Subalternos		



Conserje mayor	769,07	12.256,05
Conserje	751,89	11.998,35
Ordenanza	751,89	11.998,35
Vigilante	751,89	11.998,35
Limpiadora de apartamentos	751,89	11.998,35
Limpiadores	751,89	11.998,35
Grupo VI. Oficios varios		
Encargado	850,10	13.471,50
Oficial de 1ª y conductores	834,87	13.243,05
Oficial de 2ª	797,77	12.686,55
Ayudantes y operadores	751,89	11.998,35
Peones y mozos	751,89	11.998,35
Plus de Transporte	60,00	
Ayuda de estudios/año	100,00	
Jubilación 60	3.277,13	
Jubilación 61	2.808,96	
Jubilación 62	2.340,81	
Jubilación 63	1.872,65	
Jubilación 64	1.170,40	

