CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA OFICINAS Y DESPACHOS.

5849 Convenio Colectivo de ámbito sectorial para Oficinas y Despachos.

Edicto

REFERENCIA: C. de Trabajo.

Convenios Colectivos.

Expte. 6/13.

CÓDIGO CONVENIO: 23000245011981.

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada resolución por el Iltmo. Sr. Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para OFICINAS Y DESPACHOS, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 5 de junio de 2013, suscrito por la Comisión Negociadora el día 22 de mayo de 2013, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012 de 31 de julio, por el que se regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL, ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Jaén, 12 de junio de 2013. EL DELEGADO TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO. MANUEL GABRIEL PÉREZ MARÍN.

Lo que se comunica a efectos de notificaciones, conforme a lo dispuesto en el Art.

58 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero, advirtiéndole que la misma no agota la vía administrativa, pudiéndose interponer recurso de alzada.

ASISTENTES:

Representación Empresarial:

D. Juan L. Bustamante Buendía

D. Fernando González Vázquez

D. Bruno García Pérez (asesor)

Representación Sindical:

- Federación de Servicios FeS-UGT:

D.ª Elvira Ramírez Peinado

D. Francisco Rivilla Aguayo

D. Rafael Torres Ramírez

D. Juan Muñoz Vidal

D. Joaquín Expósito Arias (asesor)

D. Juan Manuel Arébalo Badía (asesor)

- Federación Comfia CC.OO.:

D.ª Felisa Oliveros Valenzuela

D. Javier Ureña Olivera

D. Antonio D. Sánchez García

D. Antonio L. Rocha Luján

ACTA

En la ciudad de Jaén, siendo las 12’00 horas del día 22 de Mayo de 2013, se reúnen en la sede del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en Jaén sita en el Paseo de la Estación núm. 30 - 6.ª planta los señores indicados, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el Sector de Oficinas y Despachos de la Provincia de Jaén, designados respectivamente por la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Comercio Jaén-OFIDESPA) y las

centrales sindicales FES-UGT y COMFIA-CC.OO. a fin de proceder a la firma del nuevo convenio.

Abierto el acto los componentes de la indicada Comisión se reconocen mutuamente capacidad y representatividad negociadora. Tras una amplia deliberación, se llega a la aprobación del nuevo convenio para los años 2012, 2013 y 2014 así como a las tablas de salarios que se unen a este Acta.

Al mismo tiempo delegan en el Secretario General de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios y asesor de la parte empresarial, don Bruno García Pérez, a fin de que eleve el Texto del Convenio y las Tablas Salariales a la Autoridad Laboral, al objeto de su registro, publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y demás trámites que sean necesarios.

Y no habiendo más asuntos de que tratar se levanta la sesión siendo las 14’00 horas del día arriba indicado, redactándose la presente acta que firman los comparecientes en prueba de conformidad.

Convenio Colectivo de ámbito Provincial para la actividad de Oficinas y Despachos Años 2012-2013-2014

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Determinación de las Partes

Este Convenio Colectivo se pacta entre la organización empresarial Federación Empresarial Jienense de Comercio y Servicios (Asociación Provincial de Empresas Consultoras y de Servicios Empresariales, Profesionales y Técnicos - OFIDESPA), de una parte, y los sindicatos FES-UGT (Federación de Servicios de Jaén) y COMFIA-CC.OO (Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras de Jaén), de otra.

Artículo 2. Ámbito Funcional y Territorial

El presente Convenio Colectivo es de aplicación, y regula las relaciones laborales en las empresas cuya actividad sea de oficinas y despachos y servicios de tipo administrativo en general, en la provincia de Jaén, y que no tengan convenio propio en vigor de aplicación.

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Convenio se aplicará a todos los trabajadores de las empresas a que se refiere el artículo 2 del presente convenio, con exclusión de las actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1º y en el artículo 2º, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito Temporal

Este convenio tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2012, hasta el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 5. Denuncia

La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de la finalización de su vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 2014, comprometiéndose desde ese momento las representaciones a iniciar las negociaciones para el convenio que ha de sustituir a éste, debiéndose constituir la mesa negociadora en el plazo máximo de un mes.

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso, mantendrá su vigencia este convenio.

Artículo 6. Absorción y Compensación

Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo indivisible y, por tanto, absorberán y compensarán en su conjunto las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier índole, siempre que las condiciones que se acuerden en el presente Convenio superen a aquellas en cómputo anual y globalmente considerada.

Artículo 7. Condiciones más Beneficiosas

Se respetarán, en todo caso, las condiciones personales y de empresa que consideradas en conjunto global anual resulten más beneficiosas para los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 8. Legislación Supletoria

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de ámbito provincial, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 9. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres personas de la representación social y tres de la representación empresarial. Las tres personas que representa la parte social, se asignaran en proporción a su representatividad sindical en el sector en el ámbito provincial.

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) La constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse.

d) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la comisión negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

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.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

A efectos de notificación se señalan los siguientes domicilios:

Por la representación empresarial: Asociación Provincial de Empresas Consultoras y de Servicios Empresariales, Profesionales y Técnicos (Comercio Jaén-F.E.J. Comercio y Servicios). Avenida de Madrid, 32 principal-Jaén.

Por la representación social: Comisiones Obreras. C/. Castilla, 8, Jaén; y Unión General de Trabajadores, Paseo de la Estación, 30, Jaén.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 10. Dirección y Control del Trabajo

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa y en su consecuencia tiene la potestad de organizarlo de forma que pueda lograr el mejor rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc.

Artículo 11. Personal con Minusvalía

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 38.1 de la Ley 13/82 de 7 de abril, las empresas afectadas por el presente convenio con un número de contratos indefinidos superior a 50, vendrán obligadas a emplear a un número de personas con minusvalías no inferior al 2 por 100 de la plantilla, entre aquellas que se encuentren inscritas en el correspondiente registro de la Oficina de Empleo.

Capítulo III. Clasificación Profesional

Artículo 12. Clasificación Profesional y Funciones

La clasificación profesional queda configurada en los siguientes grupos profesionales:

TITULADOS:

Titulado Superior. Personal que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior, que está unido a la empresa por razón de un título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo habilita y siempre que preste sus servicios a la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o a tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Titulado Medio. Personal que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado medio, que está unido a la empresa por razón de un título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo habilita y siempre que preste sus servicios a la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o a tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Aparejador o arquitecto técnico. Personal que se halla en posesión de un título o diploma oficial de arquitecto técnico, que está unido a la empresa por razón de un título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo habilita y siempre que preste sus servicios a la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o a tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

TÉCNICOS TITULADOS:

Delineante proyectista. Personal que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaje, proyecta o detalla los trabajos del Técnico superior, a cuyas órdenes actúa, o el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o la empresa.

Delineante. Personal que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos.

ADMINISTRATIVOS:

Jefe superior. Personal que, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la dirección o gerencia lleva la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

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

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

Oficial de primera. Personal que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa.

Oficial de segunda. Personal que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial de Primera, si los hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Quedan adscritos a esta categoría los Telefonistas-Recepcionistas con un idioma extranjero.

Auxiliar administrativo. Personal que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y o despacho.

Quedan adscritos a esta categoría los Telefonistas-Recepcionistas.

Cobrador-pagador. Personal que dependiendo directamente del departamento de caja tiene la misión del cobro de recibos de la Empresa, pudiendo practicar liquidaciones ante el cliente, informar sobre las peculiaridades de su trabajo o efectuar pagos por cuenta de la empresa.

Aspirante de 16 a 17 años. Personal que trabaja en funciones propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones de ésta.

Dibujante proyectista. Personal que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaje, proyecta o detalla los trabajos relativos a toda clase de rótulos, carteles y dibujos según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o la empresa.

Dibujante. Personal que confecciona toda clase de rótulos, carteles y dibujos de carácter sencillo, desarrollando trabajos de esta índole bajo la dirección de un dibujante proyectista o un delineante proyectista.

SUBALTERNOS:

Conserje. Personal que tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

Ordenanza. Personal 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.

Personal de Limpieza. Tiene como misión la limpieza de los locales de las empresas.

OFICIOS VARIOS:

Encuestador. Personal que realiza entrevistas mediante un cuestionario estandarizado y que consigue durante una jornada laboral un mínimo de entrevistas, ajustándose en todo caso a las normas señaladas por la empresa.

Auxiliar de promoción, información y ventas. Personal que realiza de manera habitual tareas fuera de la oficina tareas como promoción, información y/o venta de los servicios prestados por la empresa o por clientes de ésta.

Lector de contadores. Personal de empresa afecta al ámbito funcional del presente convenio que está encargado de leer los contadores de agua luz, gas, etc. y, ocasionalmente distribuir facturas entre los usuarios.

Capítulo IV. Jornada Laboral, Descansos y vacaciones

Artículo 13. Jornada Laboral

La jornada laboral será de 1.785 horas efectivas de trabajo al año.

En la medida que sea factible, según la organización de cada empresa, la jornada se distribuirá de lunes a viernes. En todo caso habrá de respetarse el descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

En los meses de Julio y Agosto podrá realizarse jornada intensiva en cuyo caso el horario será de 8 a 14 horas.

Será de aplicación el horario intensivo matinal de seis horas los días: 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

En la medida en que sea factible, según la organización de cada empresa, podrá realizarse jornada intensiva matinal de 6 horas el lunes, martes y miércoles de Semana Santa así como los días oficiales de las ferias y fiestas locales.

Artículo 14. Descanso

Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada o intensiva, se dispondrá de un período de descanso de 15 minutos, considerado como efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 15. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de manera efectiva de un descanso anual de 30 días naturales retribuidos, según el salario pactado en las tablas anexas de este Convenio más antigüedad si corresponde, y la cantidad recogida en tabla anexa como plus de vacaciones para trabajadores a jornada completa o la parte proporcional correspondiente, al tiempo trabajado en caso distinto.

Se podrá acordar entre empresa y trabajador disfrutar las vacaciones en dos períodos de 15 días. En estos casos el comienzo de las mismas no podrá iniciarse ni en sábados ni en festivo.

Cuando el período de vacaciones previsto coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo 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.

Artículo 16. Calendario Laboral

Al inicio de cada año, la empresa elaborará el correspondiente calendario laboral que recogerá la jornada laboral de trabajo para todo el año, contemplando los festivos, a fin de realizar las horas anuales establecidas en el artículo 13 del presente Convenio.

Artículo 17. Reducción de Jornada

a) Por guarda legal.-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 otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, y ello conforme a la legislación vigente.

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 sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En cuanto a la reducción de jornada de trabajadores por motivos familiares con un sistema de trabajo a turnos se estará a lo establecido en la legislación vigente.

En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación a la fecha en que iniciará la reducción y/o se incorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el Art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

b) Por violencia de genero.-Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Capítulo V. Licencias, Permisos y Excedencias

Artículo 18. Licencias

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 300 km. entre ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.

c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El disfrute del permiso comenzará de forma inmediata a la producción del acontecimiento del que trae causa.

No obstante, por acuerdo entre empresa y trabajador su concesión podrá posponerse a un momento posterior al acaecimiento de la causa siempre y cuando ésta subsista y a la vista de las razones debidamente acreditadas.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 300 km. entre ida y vuelta, 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 y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la

ausencia y a su compensación económica.

f) 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 o acumularlo en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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 hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el Art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

g) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día, cuando éste sea en día laborable.

h) Las parejas de hecho, reconocidas legalmente e inscritas en el registro correspondiente, tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias que una pareja de derecho.

i) El tiempo indispensable, y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a los médicos de atención primaria o especialistas en horas de jornada de trabajo, con un máximo de 8 horas anuales.

Artículo 19. Excedencias

De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad efectiva ente Mujeres y Hombres:

1. Excedencias.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, 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 dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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 período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por 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.

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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Resto de Excedencias:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Capítulo VI. Condiciones Económicas

Artículo 20. Tablas Salariales

Para los años 2012, 2013 y 2014, serán de aplicación las tablas salariales que se adjuntan como Anexos I, II y III.

Dado que los efectos económicos del presente convenio se retrotraen al 1 de enero de 2012, los atrasos que pudieran existir se abonarán antes del 31 de diciembre de 2013.

Artículo 21. Salario Base

Es el que aparece reflejado en las tablas de salarios que se acompañan al presente Convenio, sirviendo de base o módulo para el cálculo de todos los complementos personales, de puesto de trabajo y de calidad o cantidad.

Artículo 22. Antigüedad

Con objeto de estimular a los trabajadores en su vinculación con la empresa, las percepciones por este concepto serán de trienios del 5% del salario que a tal efecto se establece como tabla independiente en el Anexo IV, computándose los mismos desde la fecha de ingreso en la empresa sea cual fuese su categoría profesional, excepto el tiempo trabajado como aprendiz aspirante y botones.

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido, comenzándose a devengar el primero de enero del año en que se cumpla el trienio.

Artículo 23. Horas Extras

Ambas partes, dada la situación de paro existente en la provincia, se comprometen a la eliminación, en lo posible, de las horas extraordinarias. En el caso en que se realicen, se abonarán con el recargo del 75% del valor de la hora ordinaria, salvo que el empresario opte por compensar ésta por 1,75 horas de descanso.

Artículo 24. Plus de Distancia

Se considera Plus de distancia la cantidad, que de acuerdo con este Convenio de Oficinas y Despachos, perciba el trabajador por recorridos que tenga que hacer a pie o en medios no facilitados por la empresa para acudir a su trabajo cuando el centro laboral donde preste sus servicios se halle a más de 2 kilómetros del límite del casco urbano de la población donde este ubicada la empresa. Dicho plus de distancia se abonará como queda recogido en las tablas salariales anexas.

Artículo 25. Plus de Asistencia

Por cada día de asistencia efectiva al trabajo se cobrará una prima de asistencia recogida en las tablas salariales anexas. Independientemente de la jornada de trabajo que realice.

Artículo 26. Plus de Transporte

Por cada día de asistencia efectiva al trabajo se cobrará un Plus de transporte recogido en las tablas salariales anexas. Independientemente de la jornada de trabajo que realice.

Artículo 27. Gratificaciones Extraordinarias

Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en una mensualidad del salario acordado en las tablas salariales para cada categoría profesional más antigüedad, si procede.

Estas gratificaciones serán abonadas en los meses de marzo, julio y diciembre.

No procederá descuento en razón del tiempo de permanencia en situación de Incapacidad

Transitoria.

Artículo 28. Fiestas Locales

Se establece una gratificación con motivo del Patrón de la localidad (en Jaén será San Lucas) recogida en las tablas salariales anexas para todas y cada una de las categorías.

Artículo 29. Dietas

Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador de la localidad en la que habitualmente tenga su destino, la empresa abonará una dieta completa cuando tenga que comer y pernoctar fuera de su domicilio, y media dieta cuando efectúe una comida fuera de su domicilio. Dichas dietas quedan recogidas en las tablas salariales anexas.

Capítulo VII. Contratación y Suspensión del Contrato

Artículo 30. Contratos Eventuales por Especiales Circunstancias de la Producción

Cuando las circunstancias del Mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán realizar contratos eventuales con una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

Las partes negociadoras del presente Convenio, conscientes de su responsabilidad en la generación de empleo estable en nuestra Provincia, tenderán en la medida de lo posible y si las circunstancias de la empresa así lo

permiten, según el criterio de la Dirección de la misma a transformar este tipo de contratos en indefinidos.

Artículo 31. Contratos Formativos

1. El contrato de trabajo en prácticas.

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de veinticuatro meses.

El periodo de prueba será de dos meses para contratos en prácticas celebrados con trabajadores titulares de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, y de tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores en posesión de título de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3.

La remuneración será del 60% para el primer año y el 75% para el segundo año del salario previsto para su categoría.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje.

Los contratos para la Formación tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a tres años, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Se podrá celebrar este contrato a trabajadores comprendidos entre los 16 años y los veinticinco años (se podrá celebrar con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%).

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo y tercer año.

Se abonará a los contratados bajo esta modalidad el Salario Mínimo Interprofesional en proporción al trabajo tiempo de trabajo efectivo realizado.

Artículo 32. Contratos Indefinidos

Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser la que en la medida de lo posible se utilice por las empresas del sector como generador de empleo estable en nuestra Provincia.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tengan o puedan tener en un futuro en programas de incentivos, y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo, o todos aquellos contratos eventuales cualquiera que sea su modalidad, que se transformen en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

Expresamente se contempla en este Convenio que igualmente percibirán las subvenciones y ayudas establecidas o que pudieran establecerse por la Administración Autonómica.

Artículo 33. Suspensión del Contrato Por Maternidad

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 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.

En todo lo relativo a las particularidades de la suspensión por maternidad, se estará a lo establecido por la Ley 3/2007 de igualdad, haciendo especial mención a los siguientes puntos: posibilidad de disfrute por parte del padre; posibilidad de disfrute por parte del padre en caso de que la madre no tenga derecho a suspensión con derecho a prestación; ampliación del periodo en caso de hospitalización del neonato; situaciones de adopción o acogimiento; dos semanas más en caso de discapacidad del hijo o la hija; posibilidad de disfrute en régimen de jornada completa o a tiempo parcial; etc...

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, y en los de suspensión del contrato por paternidad.

Artículo 34. Suspensión del Contrato por Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo de la Ley 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 maternidad.

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 regulada en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores 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.

El trabajador deberá comunicar al empresario el ejercicio de este derecho con un preaviso de quince días, salvo caso de fuerza mayor.

Al igual que el artículo anterior, se estará a lo dispuesto en la Ley de igualdad, reguladora de esta suspensión.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario

Artículo 35. Principios de Ordenación

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

La falta, sea cual sea su clasificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves, será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiese.

Las faltas se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

Artículo 36. Graduación de las Faltas

Faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación,

cometidas durante el período de un mes.

2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo.

3. El abandono por breve tiempo del puesto de trabajo sin causa alguna que lo justifique.

Si como consecuencia del abandono del puesto de trabajo se causare un perjuicio de consideración para la empresa o para el cliente de la misma, compañeros de trabajo, materiales o útiles, instalaciones o a trabajadores de las empresas clientes o dicho abandono fuera causa o coadyuvara a la producción del accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento descrito anteriormente origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse como grave o muy grave.

5. Las faltas de respeto y consideración a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mandos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos.

6. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, herramientas, etc. de manera ocasional.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

9. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Faltas graves:

1. El cometer tres faltas leves en el periodo de un trimestre, siempre que hubiera mediado sanción por escrito.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada.

Será muy grave si de resultas de la ausencia se causara grave perjuicio a la

empresa, a los clientes de la misma o personal de dichos clientes.

4. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, clientes o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

5. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en materias o actividades ajenas o innecesarias a la prestación del servicio.

7. El hacer desaparecer útiles tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusables.

Faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusables.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad temporal o en cualquier otra causa de suspensión del contrato, así como realizar actividades que impliquen la prolongación innecesaria de aquella incapacidad temporal.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez así como el uso, consumo o invitación al mismo de estupefacientes o drogas durante el tiempo de trabajo.

9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios en que, por la misión de su cometido, haya de estar enterado o tenga conocimiento indirecto.

10. Los malos tratos de palabra o de obra o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere:

11. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

12. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

13. 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.

14. Originar riñas y pendencias entre sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.

15. La competencia ilícita o concurrencia desleal por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia o ajena idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones que estén en abierta pugna con el servicio.

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

17. La imprudencia en acto de servicio.

18. Dormirse en el puesto de trabajo.

19. El acoso sexual o acoso por razón de sexo a los compañeros, subordinados y/o superiores. La Comisión de esta falta se sancionará necesariamente con el despido.

Artículo 37. Sanciones

Las sanciones máximas que se podrán imponer en las faltas mencionadas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal y/o amonestación por escrito.

b) Por falta grave: Traslado de puesto dentro de la misma empresa, o suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días y/o despido.

Artículo 38. Prescripción de las Faltas

Las faltas leves prescribirán 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 cometido.

Capítulo IX. Condiciones Sociales

Artículo 39. Incapacidad Transitoria

En caso de Incapacidad Transitoria, derivada tanto de accidente como de enfermedad común, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real desde el quinto día de la correspondiente baja y hasta un máximo de 12 meses.

Artículo 40. Seguro de Accidentes

Las empresas contratarán con una compañía aseguradora, en un plazo máximo de sesenta días a partir de la fecha de publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, una póliza de seguro que cubrirá a todos y cada uno de los trabajadores afectados por este convenio, si como consecuencia de accidente de trabajo o «in itinere» el trabajador es declarado por resolución firme de la Comisión Provincial de Evaluación o por sentencia firme de la Jurisdicción Laboral en alguno de los grados de invalidez y con las cantidades que más adelante se señalan:

Fallecimiento: 30.000 €

Gran Invalidez: 30.000 €

Incapacidad Permanente Absoluta: 25.000 €

Incapacidad Permanente Total: 20.000 €

Incapacidad Permanente Parcial: Según baremo de la Seguridad Social sobre el capital máximo indicado en este artículo.

La empresa no responderá de las indemnizaciones si la compañía aseguradora no las atendiera, siempre y cuando tenga concertada la póliza y pagada la prima correspondiente.

Capítulo X. Igualdad entre Hombres y Mujeres. Acoso Sexual

Artículo 41. Igualdad de Oportunidades, no Discriminación Entre las Personas:

1. Las relaciones laborales en las empresas deben de estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

3. Las empresas realizaran esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombre y mujer.

Artículo 42. Planes de Igualdad y Acoso Sexual

Es voluntad de las partes firmantes de este convenio, hacer referencia a lo establecido por la Ley en materia de acoso sexual, manifestando así su compromiso con la prevención y erradicación del acoso, tanto de tipo sexual como por razón de sexo.

Siguiendo con este compromiso, aquellas empresas con más de 250 trabajadores afectados por el presente convenio, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad con escrupuloso cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley 3/2007, el cual se transcribe literalmente:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su

prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Capítulo XI. Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 43. Reconocimiento Médico

Las empresas facilitarán el que a su personal se les realice un reconocimiento medico anual.

En caso de que hubiese declarado algún tipo de invalidez, el trabajador tendrá derecho, preferentemente, a ocupar un puesto de trabajo de acuerdo con sus posibilidades si existe en la plantilla y está vacante.

Artículo 44. Seguridad e Higiene

Las empresas se comprometen a observar en todo momento las disposiciones de Seguridad e Higiene recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 45. Trabajo con Pantallas

Las empresas procurarán distribuir la jornada laboral de forma que se presten trabajos en pantalla, lo menos continuado posible alternando la actividad en pantalla con otros trabajos.

Y en los casos que no exista la posibilidad de cambiar de actividad, se procurarán realizar descansos de forma periódica dentro de la jornada, no superando en lo posible dos horas de forma continuada.

En cuanto al equipo, entorno de trabajo y relación ordenador/usuario, se estará a lo que la legislación disponga y durante la vigencia de este convenio se irán adaptando a las exigencias mínimas previstas en las disposiciones que establece la Directiva de la C.E.E., de 29 de mayo de 1990, en sus artículos 4 y 5 y Real Decreto 488/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Capítulo XII. Formación

Artículo 46. Planes de Formación

Los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa participarán en el diseño, definición de objetivos y puesta en práctica de los proyectos formativos en las empresas.

Asimismo tendrán derecho a la asistencia a cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral, legislación laboral y medio ambiente con merma del crédito horario para su actividad sindical, procurando compatibilizarlo en lo posible con la organización del trabajo en la empresa.

Artículo 47. Promoción y Formación Profesional en el Trabajo

1. El trabajador tendrá derecho:

a. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c. A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d. A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. Por acuerdo entre empresa y trabajadores se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la

negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras Leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Capítulo XIII. Derechos Sindicales

Artículo 48.Acumulación de Horas

Los trabajadores con representación sindical podrán realizar la acumulación trimestral de horas asignadas por la legislación vigente.

Artículo 49. Cuota Sindical

Las empresas procederán al descuento en nómina de la cuota sindical de aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a que corresponde.

La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa, poniendo en su conocimiento la cuenta y la entidad bancaria a que hayan de transferirse mensualmente la totalidad de las cuotas deducidas a favor de dicha central sindical.

Artículo 50. Tablón de Anuncios

En los centros de trabajo con seis trabajadores o mas, estos o sus representantes en el centro de trabajo, podrán solicitar la colocación, en un lugar accesible elegido por la empresa, de un tablón de anuncios.

En dicho tablón sólo podrán insertarse, previa comunicación a la empresa, comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

Las empresas sólo podrán negar la inserción si el contenido no se ajusta a lo descrito en el párrafo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo XIV. Canon Convenio

Artículo 51. Canon Convenio

El proceso de negociación colectiva y su resultado en la materialización de un convenio afecta muy directamente a las empresas que se encuentran en su ámbito de aplicación y por ello es conveniente y necesaria la participación e

implicación de todas las empresas afectadas.

Con el objetivo de hacer partícipes en el proceso de negociación colectiva y para poder atender los gastos derivados del mismo así como la múltiple información requerida sobre cuestiones relativas al convenio colectivo que se producen durante la vigencia del mismo, se establece que las empresas que, no siendo asociadas a la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios, estén afectadas por el presente convenio, y que de forma voluntaria consideren que es necesario colaborar sumándose así a todas aquellas que lo vienen haciendo desde hace más de una treintena de años por su pertenencia a la referida organización, aportarán la cantidad expresada en la siguiente escala con el fin de colaborar con los gastos derivados de la negociación colectiva:

• Empresas de hasta 3 trabajadores:	15 euros
• Empresas de hasta 6 trabajadores:	25 euros
• Empresas de hasta 12 trabajadores:	35 euros
• Más de 12 trabajadores:	50 euros

Esta cantidad se abonará en cada año de vigencia del convenio.

La mencionada cantidad podrá ingresarse en la cuenta corriente número 9168528713 que la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios mantiene abierta a tal efecto en la entidad 0237.0106.10.

Disposiciones Finales

Disposición Final Primera. Vinculación a la totalidad.-Este Convenio se considera un todo, en consecuencia si por la Autoridad Laboral no fuese homologado alguno de los acuerdos que se suscriben, quedará invalidado en su totalidad, teniendo que negociarse de nuevo.

Disposición Final Segunda. Cláusula de inaplicación salarial.-Las partes intervinientes reconocen el carácter de necesaria y obligada aplicación, por parte de las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo conforme y sobre las materias previstas en el artículo 82 y 41.4 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Final Tercera. Adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional.- La Comisión Paritaria propondrá a la Comisión Negociadora el inicio de los trabajos necesarios para adaptar en el plazo establecido por la legislación

vigente el presente convenio colectivo al nuevo sistema de clasificación profesional.

Disposición Final Cuarta. Género Neutro.- En el texto del presente convenio se ha utilizado el género masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que ésto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS

TABLA SALARIAL 2012

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TABLA SALARIAL 2012 MENSUAL EUROS
Titulados:	
Titulado Superior	1.349,46
Titulado Medio	1.286,41
Aparejador o Arquitecto Técnico	1.286,41
Técnicos titulados:	
Delineante Proyectista	1.202,61
Delineante	1.133,14
Administrativos:	
Jefe Superior	1.272,36
Jefe de Primera	1.202,55
Jefe de Segunda	1.133,14
Oficial de Primera	1.063,60
Oficial de Segunda	993,98
Auxiliar Administrativo	850,32
Cobrador-Pagador	819,97
Aspirante de 16 a 17 años	616,77
Especialistas de Oficina:	
Dibujante proyectista	1.063,97
Dibujante	993,98
Subalternos:	
Conserje	850,32
Ordenanza	819,97
Personal de limpieza (mensual)	819,97
Personal de limpieza (por horas sin incluir extras y va	5,07
Oficios Varios:	
Encuestador	850,32
Auxiliar de promoción, información y ventas	850,32
Lector de contadores	850,32
	DIARIO EUROS
Oficial de Primera	33,59
Oficial de Segunda	32,22
Ayudante, peones y mozos	31,10

OTROS CONCEPTOS SALARIALES:	TABLA SALARIAL 2012 EUROS
Art. 15.- Vacaciones.....	108,37
Art. 24.- Plus de distancia.....	0,45
Art. 25.- Plus de asistencia.....	2,07
Art. 26.- Plus de transporte.....	2,85
Art. 28.- Fiestas locales.....	117,68
Art. 29.- Dietas: Dieta completa.....	51,88
Media dieta.....	24,38

ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS

TABLA SALARIAL 2013

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TABLA SALARIAL 2013 MENSUAL EUROS
Titulados:	
Titulado Superior	1.357,56
Titulado Medio	1.294,13
Aparejador o Arquitecto Técnico	1.294,13
Técnicos titulados:	
Delineante Proyectista	1.209,83
Delineante	1.139,94
Administrativos:	
Jefe Superior	1.279,99
Jefe de Primera	1.209,77
Jefe de Segunda	1.139,94
Oficial de Primera	1.069,98
Oficial de Segunda	999,94
Auxiliar Administrativo	855,42
Cobrador-Pagador	824,89
Aspirante de 16 a 17 años	620,47
Especialistas de Oficina:	
Dibujante proyectista	1.070,35
Dibujante	999,94
Subalternos:	
Conserje	855,42
Ordenanza	824,89
Personal de limpieza (mensual)	824,89
Personal de limpieza (por horas sin incluir extras y va	5,10
Oficios Varios:	
Encuestador	855,42
Auxiliar de promoción, información y ventas	855,42
Lector de contadores	855,42
	DIARIO EUROS
Oficial de Primera	33,79
Oficial de Segunda	32,41
Ayudante, peones y mozos	31,29

OTROS CONCEPTOS SALARIALES:	TABLA SALARIAL 2013 EUROS
Art. 15.- Vacaciones.....	109,02
Art. 24.- Plus de distancia.....	0,45
Art. 25.- Plus de asistencia.....	2,08
Art. 26.- Plus de transporte.....	2,87
Art. 28.- Fiestas locales.....	118,39
Art. 29.- Dietas: Dieta completa.....	52,19

ANEXO III

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS

TABLA SALARIAL 2014

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TABLA SALARIAL 2014 MENSUAL EUROS
Titulados:	
Titulado Superior	1.371,14
Titulado Medio	1.307,07
Aparejador o Arquitecto Técnico	1.307,07
Técnicos titulados:	
Delineante Proyectista	1.221,93
Delineante	1.151,34
Administrativos:	
Jefe Superior	1.292,79
Jefe de Primera	1.221,87
Jefe de Segunda	1.151,34
Oficial de Primera	1.080,68
Oficial de Segunda	1.009,94
Auxiliar Administrativo	863,97
Cobrador-Pagador	833,14
Aspirante de 16 a 17 años	626,67
Especialistas de Oficina:	
Dibujante proyectista	1.081,05
Dibujante	1.009,94
Subalternos:	
Conserje	863,97
Ordenanza	833,14
Personal de limpieza (mensual)	833,14
Personal de limpieza (por horas sin incluir extras y va	5,15
Oficios Varios:	
Encuestador	863,97
Auxiliar de promoción, información y ventas	863,97
Lector de contadores	863,97

	DIARIO EUROS
Oficial de Primera	34,13
Oficial de Segunda	32,73
Ayudante, peones y mozos	31,60

OTROS CONCEPTOS SALARIALES:	TABLA SALARIAL 2014 EUROS
Art. 15.- Vacaciones	110,11
Art. 24.- Plus de distancia	0,45
Art. 25.- Plus de asistencia	2,10
Art. 26.- Plus de transporte	2,90
Art. 28.- Fiestas locales	119,57
Art. 29.- Dietas: Dieta completa	52,71
Media dieta	24,78

ANEXO IV

BASE DE CÁLCULO PARA EL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL CONVENIO

CATEGORÍAS PROFESIONALES	MENSUAL
Titulados:	
Titulado Superior	776,72
Titulado Medio	740,43
Aparejador o Arquitecto Técnico	740,43
Técnicos titulados:	
Delineante Proyectista	692,20
Delineante	652,21
Administrativos:	
Jefe Superior	732,34
Jefe de Primera	692,17
Jefe de Segunda	652,21
Oficial de Primera	612,18
Oficial de Segunda	572,11
Auxiliar Administrativo	489,42
Cobrador-Pagador	471,96
Aspirante de 16 a 17 años	289,39
Especialistas de Oficina:	
Dibujante proyectista	612,39
Dibujante	572,11
Subalternos:	
Conserje	489,42
Ordenanza	471,96
Personal de limpieza (mensual)	471,96
Personal de limpieza (por horas sin incluir extras y vacac.)	2,91
Oficios Varios:	
Encuestador	489,42
Auxiliar de promoción, información y ventas	489,42
Lector de contadores	489,42
	DIARIO
Oficial de Primera	19,33
Oficial de Segunda	18,55
Ayudante, peones y mozos	17,91

Jaén, a 12 de Junio de 2013.- El Jefe de Servicio de Administración Laboral, MANUEL M.ª MARTOS RUBIO.