

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA Y OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL 2013-2015**

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA Y OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL 2013-2015, Código Convenio 04000295011982, suscrito con fecha 23 de julio de 2013, de una parte la Federación Provincial de Servicios de UGT y por el Sindicato Provincial de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO como representación laboral, y de otra parte, la Agrupación de Oficinas, Despachos y Estudios Técnicos de ASEMPAL y ASARAL, en representación empresarial, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 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 de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

### **A C U E R D A**

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

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

Almería, 30 de julio de 2013

LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO,  
Adriana Valverde Tamayo.

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA Y OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL 2013-2015**

### Título I. Normas Estructurales

#### **Artículo 1. Partes Signatarias**

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, la Federación Provincial de Servicios de U.G.T. y el Sindicato Provincial de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO., como representación laboral, y, de otra



parte, la Agrupación de Oficinas, Despachos y Estudios Técnicos de ASEMPAL y ASARAL, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

## **Artículo 2. Eficacia y Alcance Obligacional**

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

## **Título II. Condiciones Generales**

### **Artículo 3. Ambito Territorial y Funcional**

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo en los Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General, aplicándose en todos los centros de trabajo situados en la provincia de Almería.

Se exceptúan las actividades que, a la entrada en vigor del presente, estén comprendidas en el ámbito funcional de un Convenio Estatal o tengan Convenio propio.

### **Artículo 4. Ambito Personal**

Se regirán por el presente Convenio, la totalidad de los trabajadores que, en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en las empresas mencionadas en el artículo anterior, sin mas excepciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 5. Ambito Temporal, Vigencia, Duración y Prórroga**

Vigencia.- El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el B.O.P..

Duración.- La duración del Convenio será de TRES AÑOS, desde 1º de enero de 2013 hasta 31 de diciembre de 2015.

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

Así mismo, también se entenderá prorrogado durante el plazo de un año desde la constitución de la Comisión Negociadora para acordar un nuevo convenio.



No obstante, antes de la finalización de dicho plazo, los negociadores se podrán comprometer a seguir el proceso de negociación, garantizando, durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso, el mantenimiento del convenio vencido.

### **Artículo 6. Compensación y Absorción.**

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en la presente norma cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

### **Artículo 7. No Discriminación en las Relaciones Laborales**

Se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo y en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad, de sexo, discapacidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

También serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Todo ello, sin perjuicio del respeto a las disposiciones legales que, en su caso, establezcan las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

En los casos en los que proceda el establecimiento de planes de igualdad en las empresas, este habrá de ajustarse a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **Artículo 8. Vinculación a la Totalidad**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto,

las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

### **Título III. Comisión Paritaria**

#### **Artículo 9. Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de seis miembros.

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

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones.- La Comisión paritaria, tendrá las siguientes funciones:

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

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

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la



Comisión paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

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

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

#### **Título IV. Ingresos, Provisión de Vacantes, Ceses y Sucesión de Empresa**

##### **Artículo 10. Ingreso y Períodos de Prueba**

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante el periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

El periodo de prueba se interrumpirá durante el tiempo que dure la I.T., continuando éste después del alta.

##### **Artículo 11. Provisión de Vacantes. Ascensos**

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacantes o para plaza de nueva creación, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional.

Cuando se realicen pruebas de aptitud, la empresa constituirá en su seno los oportunos tribunales, de los que formará parte un vocal miembro del órgano de representación de los trabajadores, a ser posible, de igual o superior categoría.



Se concede preferencia al personal subalterno al servicio de las empresas para que puedan ocupar plazas de categoría administrativa, siempre que obtengan igual o superior puntuación que los demás aspirantes a ingreso en las pruebas que se convoquen con dicho fin.

Ascensos.- Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

### **Artículo 12. Ceses**

Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente habrá de avisar a la Dirección de la empresa con quince días de anticipación. Si no realizasen este preaviso perderán los interesados el importe equivalente al salario base y antigüedad correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

### **Artículo 13. Sucesión de Empresa**

Existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoría.

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, no extingue por si mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior.

La transmisión puede producirse por actos Inter vivos o mortis causa.

En las transmisiones que tengan lugar por actos íter 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.

Cuando la cesión fuese declarada delito también responden solidariamente de las



obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión.

Tendrá lugar la sucesión de empresa mortis causa, cuando la actividad empresarial continúa, en cuyo caso, el nuevo empleador se subroga en los derechos y obligaciones del fallecido.

## **Titulo V. Contratación**

### **Artículo 14. Contratación**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

### **Artículo 15. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción**

Se podrá celebrar este contrato cuando las circunstancias del mercado o la acumulación de tareas así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Su duración máxima, será de DOCE meses dentro de un período de DIECIOCHO meses.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total pueda exceder de dicho límite máximo.

De conformidad a lo previsto en el apartado b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que el volumen de esta modalidad contractual no podrá superar la siguiente escala:

- En empresas de hasta 10 trabajadores, el 35% sobre la totalidad de la plantilla de la empresa.
- En empresas de 11 y hasta 25 trabajadores, el 25 % sobre la totalidad de la plantilla de la empresa.
- En empresas de 26 trabajadores en adelante, el 20% sobre la totalidad de la plantilla de la empresa.

El cómputo anual del personal con contrato eventual se realizará en términos de persona-año, a cuyo efecto se dividirá el número total de días naturales en alta de trabajadores con contrato eventual, entre trescientos sesenta y cinco, dando como resultado el número total de trabajadores eventuales.

### **Artículo 16. Incentivos Autonómicos a la Contratación Indefinida**

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

## **Título VI. Suspensión y Extinción de la Relación Laboral**

### **Artículo 17. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral**

#### 1.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

a) 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.

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado d) de este artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

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

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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, así como en los previstos en los dos siguientes apartados.

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

d) Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) 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 periodos de descanso por maternidad regulados en el apartado a).

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

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo 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 apartado

a) o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

## 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

b) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado d) de este artículo.

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

d) 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 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

### 3.- Reducción de la jornada por violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 2.d), incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

### 4.- Excedencia por cuidado de familiares.

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 éstos 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, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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 periodo 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 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.

## **Titulo VII. Tiempo de Trabajo**

### **Artículo 18. Jornada**

1.- La jornada de trabajo será de cuarenta (40) horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, siendo la jornada laboral de 8 horas. No obstante, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, entre empresa y trabajadores, se podrá convenir una distribución horaria distinta e incluso ampliar la jornada laboral a la mañana del sábado, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2.- Durante los meses de julio y agosto y, opcionalmente, durante la segunda quincena de junio o primera de septiembre, la jornada laboral será de treinta y cinco (35) horas semanales, distribuidas de lunes a viernes y en régimen intensivo de mañana.

Así mismo, durante los días del 24 al 31 de diciembre, ambos inclusive, y el día 5 de enero, la jornada laboral será en régimen intensivo de mañana, a razón de siete horas diarias.

3.- Días con jornada reducida.- Durante las fechas que se indican a continuación, la jornada laboral se desarrollará en horario de 9:00 horas a 14:00 horas:

Semana Santa: Lunes, Martes y Miércoles Santo.

Fiestas Locales: los días en que se celebren las fiestas patronales.



4.- A partir del año 2014, para los trabajadores de las empresas de OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL, la jornada laboral será la siguiente:

a).- Cuarenta (40) horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, siendo la jornada laboral de 8 horas.

No obstante, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, entre empresa y trabajadores, se podrá convenir una distribución horaria distinta e incluso ampliar la jornada laboral a la mañana del sábado, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

b).- Treinta y cinco (35) horas semanales, distribuidas de lunes a viernes y en régimen intensivo de mañana, durante los meses de julio y agosto y durante la segunda quincena de junio y primera de septiembre.

c).- Así mismo, la jornada laboral será en régimen intensivo de mañana, a razón de siete horas diarias, durante:

Los días del 24 al 31 de diciembre, ambos inclusive, y el día 5 de enero.

En Semana Santa: Lunes, Martes y Miércoles Santo.

Fiestas Locales: los días en que se celebren las fiestas patronales.

5.- En las empresas de ESTUDIOS TECNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA, se mantendrá durante toda la vigencia del convenio la jornada en los términos contenidos en los apartados 1 a 3, ambos inclusive.

### **Artículo 19. Vacaciones**

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas, a razón del salario base más antigüedad, de treinta (30) días naturales, de los que, al menos, veintiún días serán laborables, sea cual fuere la categoría profesional a la que corresponda. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir la división en dos del periodo total. En cualquier caso y si lo permiten las necesidades de la empresa, se disfrutarán en los meses de junio a septiembre.

La fecha para el inicio de su disfrute no podrá coincidir con la de un día festivo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 y 48.bis 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.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## **Artículo 20. Licencias**

### 1.- Permiso retribuido.

Todo el personal afectado por este Convenio, dispondrá de hasta ocho horas al año para atender personalmente asuntos propios que no admitan demora.

Para su disfrute, el personal deberá preavisar con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo causa de fuerza mayor que justifique la falta de preaviso.

### 2.- Licencia no retribuida.

2.1.- El personal afectado por el presente convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo hasta 16 horas anuales para atender al cuidado de hijos menores de ocho años en caso de enfermedad.

Aun cuando esta licencia tiene el carácter de no retribuida, el trabajador que haga uso de la misma tendrá derecho a recuperar el tiempo invertido, con el fin de no ver mermada su retribución.

2.2.- El personal que lleve un mínimo de cuatro años de servicio, podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis.

Su ejercicio estará condicionado en cada empresa atendiendo al número de trabajadores de la misma, conforme a la siguiente escala:

- En empresas de hasta 20 trabajadores: un trabajador.
- En empresas de 20 y hasta 50 trabajadores: podrá simultañarlo hasta dos trabajadores.
- En empresas de 51 a 100 trabajadores: podrán simultañarlo tres trabajadores.
- En empresas de 100 trabajadores en adelante: podrán simultañarlo el 3% de la

plantilla.

Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

## **Título VIII. Régimen Económico**

### **Artículo 21. Salario Base**

El salario base para cada categoría profesional en jornada normal de trabajo, para los trabajadores de las empresas de ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA, será el que figura en la Tabla de remuneraciones que se une como anexo I al presente Convenio.

El salario base para cada categoría profesional en jornada normal de trabajo, para los trabajadores de las empresas de OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL, será el que figura en la Tabla de niveles y remuneraciones que se une como anexo II al presente Convenio, manteniéndose, en tanto no se produzca la incorporación al mismo de un acuerdo específico sobre clasificación profesional, los principios, normas y clasificación de niveles contenidos en los artículos 20, 21 y 23 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, uniéndose, este último, como ANEXO IV del Convenio.

COMPLEMENTOS SALARIALES.

### **Artículo 22. Antigüedad**

Como consecuencia del Acuerdo sobre el concepto económico de antigüedad alcanzado en el Convenio Colectivo que fue suscrito con fecha 12 de agosto de 2004 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 184, de 22 de septiembre de 2004, en el que las partes convinieron la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, a partir del uno de enero de 2005, se asumen por las partes firmantes los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho, por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de 31 de diciembre de 2004.

En consecuencia, en el anexo III del presente convenio, figura una tabla con el importe mensual en euros, por categorías profesionales y niveles, del valor acumulado de los bienes, conforme a la escala aplicable hasta la entrada en vigor del acuerdo de supresión de la antigüedad, valor que se ha incrementado con el porcentaje acordado en los años siguientes.

Al importe anterior así determinado se adicionara, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe

equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a 31 de diciembre de 2004, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrá en cuenta la cuantía que resulte de la diferencia entre la escala consolidada y la que estuviera en trance de adquisición.

b) El importe obtenido, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrá como un complemento retributivo “ad personam” y no será absorbible ni compensable, extinguiéndose al momento de extinguirse el contrato de trabajo individual de cada trabajador que viniere percibiendo efectivamente el complemento de antigüedad a 31 de diciembre de 2004. Dicho complemento, se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de antigüedad consolidada.

### **Artículo 23. Plus de Asistencia y Actividad**

Con esta finalidad se establece una gratificación que se devengará durante los días efectivamente trabajados, cuyo importe será:

a) De 2,08 €/día, para todas las categorías o niveles, en las empresas de ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA, durante los años 2013 y 2014. En 2015, será de 2,09 €.

b) De 2,36 €/día, para todas las categorías o niveles, en las empresas de OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL, durante los años 2013 y 2014. En 2015, será de 2,37 €.

### **Artículo 24. Ropa Profesional**

Todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio abonarán a sus trabajadores, en concepto de ayuda por ropa de trabajo profesional, la cuantía que figura en la respectiva Tabla de niveles y remuneraciones anexas al mismo.

Dicha cuantía se mantendrá invariables hasta el 31 de diciembre de 2016, como un complemento retributivo de naturaleza salarial de conformidad a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio.

Esta ayuda se percibirá en cada una de las pagas ordinarias (ONCE MENSUALIDADES), excluida la correspondiente al período vacacional.

### **Artículo 25. Pagas Extraordinarias**

1.-. Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:



- Paga de verano, a percibir en el mes de junio.
- Paga de Navidad, a percibir el 22 de diciembre.
- Paga de Marzo, a percibir en el mes de marzo.

La cantidad a abonar por la empresa, en cada una de estas pagas, será de una mensualidad del salario base más antigüedad consolidada, en su caso.

El importe de estas pagas podrá prorratearse mensualmente si así lo acuerdan la empresa y el trabajador.

2.- Bolsa de vacaciones.- La empresa abonará en metálico, en concepto de bolsa de vacaciones, una cantidad equivalente a 15 días del salario base más antigüedad, efectuándose el pago de dicha suma el día anterior al inicio de las vacaciones, incluso en el caso del disfrute fraccionado previsto en el artículo 19.

### **Artículo 26. Plus de Ayuda a Estudios**

Con el fin de sufragar los gastos para adquisición de material escolar, aquellos trabajadores que tengan, al menos, un hijo realizando estudios de Enseñanza Obligatoria, percibirán la cantidad 134,53 € en 2013 y 2014 y de 134,93 € en 2015. En todo caso, deberá acreditarse debidamente tal circunstancia.

Dicha cantidad será abonada por las empresas dentro de la primera quincena del mes de septiembre.

INDEMNIZACIONES NO SALARIALES.

### **Artículo 27. Plus de Transporte**

Por parte de las empresas de ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA se abonará en concepto de ayuda al transporte, a todos sus trabajadores:

En los años 2013 y 2014:

- 3,13 euros por día efectivo de asistencia al trabajo, cuando el centro de trabajo diste menos de 3 km. del domicilio del trabajador.
- 4,47 euros por día efectivo de asistencia al trabajo, cuando el centro de trabajo diste mas de 3 km. del domicilio del trabajador.

En el año 2015:

- 3,14 euros por día efectivo de asistencia al trabajo, cuando el centro de trabajo diste menos de 3 km. del domicilio del trabajador.





- 4,48 euros por día efectivo de asistencia al trabajo, cuando el centro de trabajo diste mas de 3 km. del domicilio del trabajador.

Por parte de las empresas de OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL, se abonará por igual concepto, a todos sus trabajadores, la cantidad de 5,10 euros por día efectivo de asistencia al trabajo, durante toda la vigencia del convenio.

### **Artículo 28. Dieta y Gastos de Locomoción**

Dieta.- La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento fuera de la localidad donde se encuentra el centro de trabajo.

Durante los años 2013 y 2014, el importe de la dieta será de 61,19 euros al día, distribuido de la siguiente forma: 10,66 € comida; 10,66 € cena y 39,87 € pernoctación y desayuno.

Durante el año 2015, el importe de la dieta será de 61,38 euros al día, distribuido de la siguiente forma: 10,69 € comida; 10,69 € cena y 40 € pernoctación y desayuno.

No procederá el abono de la dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y, en su caso, alojamiento del personal desplazado.

Locomoción. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente.

En los supuestos en que el trabajador emplee su propio medio de transporte, le serán compensados a razón de 0,19 € por Km recorrido, siempre que la empresa no ofrezca medios propios de transporte. Dicho importe deberá estar siempre ajustado al fijado en cada momento en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como cuantía exceptuada de gravamen por gastos de locomoción.

### **Artículo 29. Cláusula de Descuelgue**

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo



previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de los trabajadores o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

De no existir acuerdo, se comunicará a la Comisión Paritaria del convenio, cuyos miembros examinarán los datos puestos a su disposición, podrán recabar la documentación complementaria que estimen pertinente para una mejor o más completa información y oirán a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias a las que se refiere el párrafo segundo del presente artículo.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

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

## **Título IX. Faltas y Sanciones**

### **Artículo 30. Régimen Disciplinario**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

### **Artículo 31. Graduación de Faltas**

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

### **Artículo 32. Faltas Leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- 2.- La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- Falta de aseo personal y limpieza personal.
- 4.- Falta de atención y diligencia con el público.
- 5.- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- 6.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 7.- La embriaguez ocasional.

### **Artículo 33. Faltas Graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- Faltar dos días al trabajo sin justificación.
- 2.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta



de control.

4.- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

5.- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

6.- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

7.- El abandono de trabajo sin causa justificada.

8.- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

**Artículo 34.- Faltas muy graves.- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:**

1.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

2.- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3.- El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

4.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

5.- La simulación comprobada de enfermedad.

6.- Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.

7.- Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

8.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

9.- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

10.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

- 12.- Abandonar el trabajo sin justificación en puestos de responsabilidad.
- 13.- El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
- 14.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- 15.- El acoso sexual, entendiéndose por tal todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

### **Artículo 35. Régimen de Sanciones**

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieren a faltas graves y muy graves.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

### **Artículo 36. Sanciones**

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

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a dos meses.
- b) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los

trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiere.

### **Artículo 37. Prescripción**

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 38. Expediente Contradictorio**

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la

recepción del escrito por el infractor.

## **Titulo X. Salud Laboral**

### **Artículo 39. Consideraciones Generales**

En materia de prevención, los empresarios tienen la obligación genérica de proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.

1.- La prevención de riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos los niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención que debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por la estructura organizativa y conocido por todos sus trabajadores.

El plan de prevención debe reflejarse en un documento que se debe conservar a disposición de las autoridades laboral y sanitaria y de los representantes de los trabajadores, y debe incluir los siguientes aspectos:

- La identificación de la empresa.
- La estructura organizativa.
- La organización de la producción.
- La organización de la prevención indicando la modalidad preventiva elegida.
- La política, objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa.

Los instrumentos para la gestión y aplicación del plan de prevención son:

- La evaluación de riesgos laborales.
- La planificación de la actividad preventiva.

2.- Las empresas están obligadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente:

- Evitar los riesgos.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos y métodos de producción.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.
- Actualizar la evaluación inicial cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales

3.- El empresario tiene el deber de consultar con los representantes de los trabajadores (especialmente, con los delegados de prevención )o, en su defecto, directamente con los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías (cuando éstas incidan en las condiciones de seguridad y salud).
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa , incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de información a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores mismos, así como en materia de documentación ante la Autoridad Laboral.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

#### **Artículo 40. Órganos de Participación**

1.- Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en



materia de prevención.

Se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El Comité se reunirá trimestralmente, adoptará sus propias normas de funcionamiento. Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros.

Competencias.

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, se debatirán, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones.

Facultades.

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, su caso.

- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, con el objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

2.- Delegados de prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de

Personal.

Competencias.

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de dicha Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

Facultades.

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la repetida Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la misma. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para

conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

Garantías.

Tienen las mismas garantías que las establecidas para los delegados de personal. Son las siguientes:

- Prioridad de permanencia en la empresa respecto al resto de los trabajadores.
- Expediente contradictorio en sanciones graves o muy graves
- Prioridad de permanencia en los supuestos extinción o suspensión por causas objetivas.

Crédito horario.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas. Este crédito será considerado como tiempo de trabajo efectivo. No se debe imputar al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

Formación.

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación necesarios. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

A los Delegados de Prevención les aplicará el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

#### **Artículo 41. Formación de los Trabajadores**

Tal y como establece el artículo 19 de la LPRL, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

#### **Artículo 42. Vigilancia de la Salud de los Trabajadores**

Los empresarios están obligados a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores en función a los riesgos inherentes al trabajo, por medio de reconocimientos médicos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

Ello no obstante, el empresario y los responsables en materia de prevención han de ser informados respecto a la aptitud para desempeñar el puesto de trabajo o sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas de prevención y protección.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. Sin embargo, existen casos en los que la vigilancia periódica de la salud será necesaria, con independencia del consentimiento o no del trabajador, debiendo existir en ese caso un informe previo de los representantes de los trabajadores. Estos supuestos son los siguientes:

- Cuando la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

- Cuando se debe verificar que el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa
- Cuando se establezca en una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Los reconocimientos médicos tienen carácter obligatorio para el trabajador en el caso de puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales.

### **Artículo 43. Protección de los Menores**

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

### **Artículo 44. Protección de Trabajadores Especialmente Sensibles a Determinados Riesgos**

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

### **Artículo 45. Equipos de trabajo y Medios de Protección**

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Si la evaluación pone de manifiesto que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización supone o puede suponer un riesgo para su seguridad o salud, el empresario adoptará las medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible. En particular, deberá reducir la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras o estableciendo las pausas necesarias cuando la alternancia de tareas no sea posible o no baste para disminuir el riesgo suficientemente.

#### **Artículo 46. Comisión Paritaria de Salud Laboral**

Se constituye una Comisión de Salud Laboral con representación paritaria, compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes del presente Convenio.

La Comisión habrá de reunirse cada vez que una de las organizaciones que la componen lo solicite por escrito al resto de miembros de la misma, exponiendo en dicho escrito el contenido de los temas a tratar.

Recibido el escrito, la Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de 20 días desde que se recibe la solicitud.

En caso de tratarse de un asunto extremadamente grave y urgente, esta convocatoria se podrá realizar mediante fax o telefónicamente y se intentará que se reúna lo antes posible, en todo caso, en un plazo máximo de una semana.

El funcionamiento de esta Comisión se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones y trabajo a desarrollar.

- 1.- La promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- 2.- Promover el cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- 3.- Promover la realización de actividades de información y formación de empresarios y trabajadores.
- 4.- Colaborar con las Administraciones pública competentes en materia laboral, en orden a la difusión de las actuaciones concretas que se planifiquen en este ámbito de actividad.
- 5.- Analizar la siniestralidad registrada en el sector, partiendo para ello de los datos que elabora el Centro Provincial de Prevención de Riesgos Laborales.

6.- Recabar de las Administraciones competentes así como de las instituciones implicadas, ya sean de carácter público o privado, cuanta información se estime conveniente para un mejor conocimiento de la realidad del sector en materia preventiva.

7.- Cualquier otra función complementaria de las anteriores.

### **Artículo 47. Prevención del Acoso Sexual y del Acoso Moral en el Trabajo**

1.- Acoso sexual. De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el Título IX del presente Convenio.

Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

2.- Acoso moral. Así mismo, las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral en el que se eviten situaciones de acoso moral en el trabajo.

Se entenderá que se produce tal situación, cuando una persona, o en ocasiones un grupo de ellas, ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo y con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores o lograr que finalmente abandone su puesto.

Las demandas de tutela por acoso que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en el Capítulo XI de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

## **Título XI. Derechos Sindicales**

### **Artículo 48.-**

La empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla, siempre que tengan un 10% como mínimo de afiliación, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Las empresas no podrán despedir a ningún trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical, siempre que actúe dentro de los límites legalmente establecidos.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas, previamente, a la dirección o titularidad del centro de trabajo.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad, la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

## **Título XII. Régimen Asistencial**

### **Artículo 49. Complemento en Caso de Incapacidad Temporal**

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

a) En procesos de duración igual o inferior a 20 días, hasta el 85% de la base reguladora de la prestación desde el primer día.

b) En procesos de duración superior a 20 días, una vez constatada dicha

circunstancia, hasta el 100% de la base reguladora de la prestación desde el primer día y hasta un máximo de doce meses.

2.- Cuando la I.T. obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se completará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

### **Artículo 50. Póliza de Accidente**

Las empresas se comprometen a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, con entidad aseguradora por importe de 27.800 euros de indemnización, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura a partir de los 60 días de dicha publicación.

### **Artículo 51. 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 atenderá 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.

### **Titulo XIII. Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales**

#### **Artículo 52. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía**

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005.

### **Titulo XIV. Formación**

#### **Artículo 53. Formación en la Empresa**

Las partes firmantes del presente convenio consideran la formación de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.



La formación pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

Las empresas velarán por que los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con carácter gratuito, para la promoción profesional y capacitación de sus trabajadores. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

En materia de formación de los trabajadores, debe tenerse presente el nuevo marco normativo configurado a partir del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, así como las Ordenes Ministeriales que lo desarrollan, que viene a materializar el Acuerdo de Diálogo Social suscrito por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT en este ámbito.

### **Comisión Paritaria de Formación.**

Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, compuesta por un mínimo de dos representantes por cada parte, que tendrá las siguientes funciones:

1. Realizar, por si o a través de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector y sus correspondientes cualificaciones.
2. Promover la elaboración de planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a facilitar la formación profesional.
3. Contribuir al impulso y difusión entre empresarios y trabajadores de acciones formativas para el sector.
4. Colaborar, a requerimiento de las empresas del sector, por si o a través de entidades especializadas, en el diagnóstico de sus necesidades formativas y en el diseño de programas puntuales de formación en las mismas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.
5. Impulsar acuerdos con la Autoridad Educativa correspondiente, con el fin de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de Formación



Profesional Reglada a las prácticas realizadas en las empresas.

6. Seguimiento y control del desarrollo de la formación en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados con las Autoridades Educativas por las propias empresas o a nivel sectorial.

### Disposición Adicional

Nueva categoría en empresas de estudios técnicos y oficinas de arquitectura.

Con la denominación de Gestor de Proyectos se crea una nueva categoría profesional para las empresas de estudios técnicos y oficinas de arquitectura, con la siguiente definición:

Es el personal que, estando en posesión de un título de grado superior, que realiza tareas de delineación, coordinación y desarrollo de proyectos bajo supervisión de titulado superior de mayor rango o con más experiencia.

### A N E X O I

#### TABLA DE REMUNERACIONES APLICABLE A LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA CON VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2013 Y 2014

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (MENSUAL)	ROPA DE TRABAJO (MENSUAL)
Técnico de Grado superior	1512,51	83,73
Gestor de Proyectos	1362,00	83,73
Técnico de Grado medio	1361,24	83,73
Jefe/a de delineación	1315,17	83,73
Delineante Proyectista	1315,17	83,73
Delineante de primera	1264,72	83,73
Delineante de segunda	1222,09	83,73
Dibujante	1069,95	83,73
Calgador	969,85	83,73
Analista, Programador	1315,17	83,73
Oficial Administrativo de 1ª	1222,09	83,73
Oficial Administrativo de 2ª	1125,05	83,73
Auxiliar administrativo	892,28	83,73
Encargado/a reprografía	1125,05	83,73
Ayudante reprografía	892,28	83,73
Aspirante mayor de 18 años	791,42	83,73
Aspirante menor de 18 años	570,49	83,73

**TABLA DE REMUNERACIONES APLICABLE A LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE ESTUDIOS TECNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA CON VIGENCIA PARA EL AÑO 2015**

<b>CATEGORIAS PROFESIONALES</b>	<b>SALARIO BASE (MENSUAL)</b>	<b>ROPA DE TRABAJO (MENSUAL)</b>
Técnico de Grado superior	1517,05	83,73
Gestor de Proyectos	1366,00	83,73
Técnico de Grado medio	1365,32	83,73
Jefe/a de delineación	1319,12	83,73
Delineante Proyectista	1319,12	83,73
Delineante de primera	1268,51	83,73
Delineante de segunda	1225,76	83,73
Dibujante	1073,16	83,73
Calcador	972,76	83,73
Analista, Programador	1319,12	83,73
Oficial Administrativo de 1ª	1225,76	83,73
Oficial Administrativo de 2ª	1128,43	83,73
Auxiliar administrativo	894,96	83,73
Encargado/a reprografía	1128,43	83,73
Ayudante reprografía	894,96	83,73
Aspirante mayor de 18 años	793,79	83,73
Aspirante menor de 18 años	572,2	83,73

**A N E X O I I**

**TABLA DE NIVELES Y REMUNERACIONES APLICABLE A LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL CON VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2013 Y 2014**

<b>NIVELES</b>	<b>SALARIO BASE MENSUAL</b>	<b>ROPA DE TRABAJO MENSUAL</b>
1º	1352,02	106,50
2º	1272,79	106,50
3º	1268,78	106,50
4º	1217,20	106,50
5º	1173,88	106,15
6º	1080,72	97,71
7º	1024,70	92,67
8º	931,66	84,20
10º	857,17	77,48
11º	857,17	77,48

12º	760,22	68,77
13º	760,22	68,77
13ºb	584,99	42,10
14º	584,99	42,10

**TABLA DE NIVELES Y REMUNERACIONES APLICABLE A LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL CON VIGENCIA PARA EL AÑO 2015**

<b>NIVELES</b>	<b>SALARIO BASE MENSUAL</b>	<b>ROPA DE TRABAJO MENSUAL</b>
1º	1356,08	106,50
2º	1276,61	106,50
3º	1272,59	106,50
4º	1220,85	106,50
5º	1177,40	106,15
6º	1083,96	97,71
7º	1027,77	92,67
8º	934,45	84,20
10º	859,74	77,48
11º	859,74	77,48
12º	762,50	68,77
13º	762,50	68,77
13º b	586,74	42,10
14º	586,74	42,10

**A N E X O I I I**

**IMPORTE MENSUAL EN EUROS, POR CATEGORÍAS PROFESIONALES, DEL VALOR ACUMULADO DE LOS BIENIOS, CONFORME A LA ESCALA APLICABLE HASTA LA ENTRADA EN VIGOR DEL ACUERDO DE SUPRESIÓN DE LA ANTIGÜEDAD, PARA LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA 2013-2014**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo	Octavo	Noveno	Décimo	Undécimo	Duodécimo	Vegésimo quinto
Técnico de grado superior	67,19	134,37	170,65	206,94	243,22	279,49	315,79	389,68	463,58	537,49	644,99	752,49	806,24
Técnico de grado medio	60,47	120,94	153,59	186,24	218,89	251,57	284,21	350,72	417,23	483,75	580,5	677,26	725,62
Jefe de delineación	58,42	116,85	148,4	179,94	211,5	243,04	274,58	338,86	403,12	467,39	560,85	654,33	701,07
Delineante proyectista	58,42	116,85	148,4	179,94	211,5	243,04	274,58	338,86	403,12	467,39	560,85	654,33	701,07
Delineante de primera	56,19	112,37	142,69	173,04	203,36	233,7	264,05	325,84	387,63	449,44	539,34	629,23	674,16
Delineante de segunda	54,27	108,59	137,9	167,21	196,52	225,83	255,14	314,86	374,57	434,29	521,15	608,01	651,45
Dibujante	47,53	95,06	120,73	146,37	172,06	197,72	223,39	275,65	327,93	380,22	456,26	532,3	570,34
Calcedor	43,09	86,15	109,41	132,69	155,95	179,23	202,49	249,88	297,25	344,67	413,57	482,51	516,98
Analista, Programador	58,42	116,85	148,4	179,94	211,5	243,04	274,58	338,86	403,12	467,39	560,85	654,33	701,07
Oficial administrativo de 1ª	54,27	108,59	137,9	167,21	196,52	225,83	255,14	314,86	374,57	434,29	521,15	608,01	651,45
Oficial administrativo de 2ª	49,97	99,96	126,94	153,92	180,91	207,91	234,88	289,86	344,83	399,8	479,76	559,73	599,71
Auxiliar administrativo	39,63	79,27	100,69	122,09	143,49	164,9	186,29	229,89	273,49	317,1	380,51	443,93	475,64
Encargado de reprografía	49,97	99,96	126,94	153,92	180,91	207,91	234,88	289,86	344,83	399,8	479,76	559,73	599,71
Ayudante de reprografía	39,63	79,27	100,69	122,09	143,49	164,9	186,29	229,89	273,49	317,1	380,51	443,93	475,64
Aspirante mayor de 18 años	35,15	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Aspirante menor de 18 años	25,35	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

### A N E X O I I I

**IMPORTE MENSUAL EN EUROS, POR CATEGORÍAS PROFESIONALES, DEL VALOR ACUMULADO DE LOS BIENIOS, CONFORME A LA ESCALA APLICABLE HASTA LA ENTRADA EN VIGOR DEL ACUERDO DE SUPRESIÓN DE LA ANTIGÜEDAD, PARA LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA 2015**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo	Octavo	Noveno	Décimo	Undécimo	Duodécimo	Vegésimo quinto
Técnico de grado superior	67,39	134,77	171,16	207,56	243,95	280,33	316,74	390,85	464,97	539,1	646,92	754,75	808,66
Técnico de grado medio	60,65	121,3	154,05	186,8	219,55	252,32	285,06	351,77	418,48	485,2	582,24	679,29	727,8
Jefe de delineación	58,6	117,2	148,85	180,48	212,13	243,77	275,4	339,88	404,33	468,79	562,53	656,29	703,17
Delineante proyectista	58,6	117,2	148,85	180,48	212,13	243,77	275,4	339,88	404,33	468,79	562,53	656,29	703,17
Delineante de primera	56,36	112,71	143,12	173,56	203,97	234,4	264,84	326,82	388,79	450,79	540,96	631,12	676,18
Delineante de segunda	54,43	108,92	138,31	167,71	197,11	226,51	255,91	315,8	375,69	435,59	522,71	609,83	653,4
Dibujante	47,67	95,35	121,09	146,81	172,58	198,31	224,06	276,48	328,91	381,36	457,63	533,9	572,05
Calcedor	43,22	86,41	109,74	133,09	156,42	179,77	203,1	250,63	298,14	345,7	414,81	483,96	518,53
Analista, Programador	58,6	117,2	148,85	180,48	212,13	243,77	275,4	339,88	404,33	468,79	562,53	656,29	703,17
Oficial administrativo de 1ª	54,43	108,92	138,31	167,71	197,11	226,51	255,91	315,8	375,69	435,59	522,71	609,83	653,4
Oficial administrativo de 2ª	50,12	100,26	127,32	154,38	181,45	208,53	235,58	290,73	345,86	401	481,2	561,41	601,51
Auxiliar administrativo	39,75	79,51	100,99	122,46	143,92	165,39	186,85	230,58	274,31	318,05	381,65	445,26	477,07
Encargado de reprografía	50,12	100,26	127,32	154,38	181,45	208,53	235,58	290,73	345,86	401	481,2	561,41	601,51
Ayudante de reprografía	39,75	79,51	100,99	122,46	143,92	165,39	186,85	230,58	274,31	318,05	381,65	445,26	477,07
Aspirante mayor de 18 años	35,26	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Aspirante menor de 18 años	25,43	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**IMPORTE MENSUAL EN EUROS, POR NIVELES, DEL VALOR ACUMULADO DE LOS BIENIOS, CONFORME A LA ESCALA APLICABLE HASTA LA ENTRADA EN VIGOR DEL ACUERDO DE SUPRESIÓN DE LA ANTIGÜEDAD,**

### PARA LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL 2013-14

NIVELES	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo	Octavo	Noveno	Décimo	Undécimo	Duodécimo	Vegésimo quinto
1º	58,12	116,23	147,62	178,99	210,37	241,77	273,15	337,08	401	464,93	557,91	650,9	697,38
2º	54,87	109,79	139,44	169,05	198,7	228,34	257,97	318,35	378,74	439,1	526,95	614,78	658,67
3º	54,72	109,43	139,01	168,55	198,11	227,66	257,22	317,41	377,63	437,81	525,39	612,94	656,73
4º	52,62	105,24	133,67	162,09	190,51	218,94	247,34	305,24	363,14	421,03	505,21	589,44	631,53
5º	50,85	101,72	129,16	156,62	184,08	211,55	239	294,94	350,87	406,83	488,18	569,54	610,22
6º	46,82	93,64	118,92	144,19	169,48	194,76	220,06	271,55	323,05	374,54	449,44	524,35	561,82
7º	44,39	88,79	112,75	136,73	160,7	184,66	208,63	257,46	306,29	355,13	426,15	497,18	532,68
8º	40,38	80,71	102,5	124,31	146,1	167,89	189,7	234,08	278,49	322,89	387,47	452,05	484,33
10º	37,13	74,28	94,3	114,37	134,41	154,46	174,52	215,36	256,21	297,07	356,48	415,89	445,58
11º	37,13	74,28	94,3	114,37	134,41	154,46	174,52	215,36	256,21	297,07	356,48	415,89	445,58
12º	32,93	65,87	83,67	101,42	119,22	136,99	154,79	191,01	227,25	263,47	316,16	368,85	395,2
13º	32,93	65,87	83,67	101,42	119,22	136,99	154,79	191,01	227,25	263,47	316,16	368,85	395,2
13º B	25,35												
14º	25,35												

### IMPORTE MENSUAL EN EUROS, POR NIVELES, DEL VALOR ACUMULADO DE LOS BIENIOS, CONFORME A LA ESCALA APLICABLE HASTA LA ENTRADA EN VIGOR DEL ACUERDO DE SUPRESIÓN DE LA ANTIGÜEDAD, PARA LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL 2015

NIVELES	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo	Octavo	Noveno	Décimo	Undécimo	Duodécimo	Vegésimo quinto
1º	58,29	116,58	148,06	179,53	211	242,5	273,97	338,09	402,2	466,32	559,58	652,85	699,47
2º	55,03	110,12	139,86	169,56	199,3	229,03	258,74	319,31	379,88	440,42	528,53	616,62	660,65
3º	54,88	109,76	139,43	169,06	198,7	228,34	257,99	318,36	378,76	439,12	526,97	614,78	658,7
4º	52,78	105,56	134,07	162,58	191,08	219,6	248,08	306,16	364,23	422,29	506,73	591,21	633,42
5º	51	102,03	129,55	157,09	184,63	212,18	239,72	295,82	351,92	408,05	489,64	571,25	612,05
6º	46,96	93,92	119,28	144,62	169,99	195,34	220,72	272,36	324,02	375,66	450,79	525,92	563,51
7º	44,52	89,06	113,09	137,14	161,18	185,21	209,26	258,23	307,21	356,2	427,43	498,67	534,28
8º	40,5	80,95	102,81	124,68	146,54	168,39	190,27	234,78	279,33	323,86	388,63	453,41	485,78
10º	37,24	74,5	94,58	114,71	134,81	154,92	175,04	216,01	256,98	297,96	357,55	417,14	446,92
11º	37,24	74,5	94,58	114,71	134,81	154,92	175,04	216,01	256,98	297,96	357,55	417,14	446,92
12º	33,03	66,07	83,92	101,72	119,58	137,4	155,25	191,58	227,93	264,26	317,11	369,96	396,39
13º	33,03	66,07	83,92	101,72	119,58	137,4	155,25	191,58	227,93	264,26	317,11	369,96	396,39
13º B	25,43												
14º	25,43												

### A N E X O I V

### EQUIPARACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES A LOS NIVELES RETRIBUTIVOS

CATEGORÍAS	NIVEL
------------	-------



<b>GRUPO 1º.- TITULADOS:</b>	
a) Titulado/a de grado superior	1
b) Titulado/a de grado medio	2
<b>GRUPO 2º.- ADMINISTRATIVOS:</b>	
a) Jefe/a superior (Oficial Mayor)	2
b) Jefe/a de primera	3
c) Jefe/a de segunda (Cajero/a con firma, Jefe/a de reporteros, Traductor/a e Intérprete Jurado de más de un idioma)	4
d) Oficial de primera (Cajero/a sin firma, Intérprete Jurado de un idioma, Operador/a de máquinas contables, Taquimecanógrafo/a, Telefonista-Recepcionista con dos o más idiomas, Inspector/a de zona)	5
e) Oficial de segunda (Telefonista-Recepcionista, Reportero/a de Agencias de Información, Traductor e Intérprete no Jurados, Jefe/a de Visitadores)	6
f) Auxiliares (Telefonista, Visitador/a, Comercial y lector de contadores)	11
g) Cobrador/a-Pagador/a	11
h) Aspirantes	13
<b>GRUPO 3º.- TÉCNICOS DE OFICINA:</b>	
a) Jefe/a de Equipo de informática	3
b) Analista	3
c) Programador/a-Ordenador	3
d) Programador/a de máquinas auxiliares	4
e) Jefe/a de delineación	4
f) Delineante-Proyectista	5
g) Delineante	6
h) Administrador/a de test	4

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>NIVEL</b>
i) Coordinador/a de tratamiento de cuestionarios	4
j) Coordinador/a de estudios	5
k) Jefe/a de equipo de estudios	5
l) Jefe/a de explotación	4
ll) Controlador/a	5
m) Operador/a de ordenador	5
<b>GRUPO 4º.- ESPECIALISTAS DE OFICINA:</b>	
a) Jefe/a de máquinas básicas	5
b) Operador/a de tabuladores	6
c) Operador/a de máquinas básicas	7
d) Dibujante	7
e) Calcador	8
f) Perforista, Verificador y Clasificador	8
g) Inspector/a de Entrevistadores	6
h) Entrevistador/a-Encuestador/a	7
i) Encargado/a de Departamento de Reprografía	6
<b>GRUPO 5º.- SUBALTERNOS:</b>	
a) Conserje Mayor	8
b) Conserje	10
c) Ordenanza	12
d) Vigilante	12
e) Botones	14
f) Limpiador/a de apartamentos	12



g) Limpiador/a	13
<b>GRUPO 6º.- OFICIOS VARIOS:</b>	
a) Encargado/a	6
b) Oficial de primera y conductores	7
c) Oficial de segunda	8
d) Ayudante y Operador/a de reproductoras de planos y Operador/a de multcopistas y fotocopiadoras	10
e) Peones y Mozos	13

