

## **CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS PARA LOS AÑOS 2002, 2003 Y 2004**

### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo, regirán para toda la provincia de Cádiz.

### **Artículo 2. Ámbito Funcional**

a) El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas de Oficinas y Despachos que no tengan Convenio propio, con expresa excepción de las Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos de Arquitectura.

b) Asimismo regula la actividad laboral de los/las profesionales del grupo II del artículo 11º de este éste Convenio que presten servicios a Empresas correspondientes a sectores o actividades no incluidos en ninguna Reglamentación, Ordenanza o Convenio Colectivo.

### **Artículo 3. Ámbito Personal**

Se regirán por el presente Convenio la totalidad de los trabajadores/as que en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en las Empresas mencionadas en el artículo anterior sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Quedan excluidos los y las profesionales que desempeñen las funciones de pasantes que regirán por sus usos y costumbres.

### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

**VIGENCIA:** El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su firma por las partes. No obstante, los conceptos salariales tendrán vigencia y serán de aplicación con efectos de 1 de Enero de 2002.

**DURACIÓN:** La duración del presente Convenio Colectivo se establece, hasta el 31/12/2004 **PRORROGA:** El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento. La parte que denuncie el mismo estará obligada a comunicarlo a la otra parte. Si no se denunciara se entenderá que queda prorrogado tácitamente por otro año.

### **Artículo 5. Incremento Salarial**

El incremento salarial se fija para todos los conceptos económicos según la siguiente fórmula:

Cada uno de los años 2002, 2003 y 2004 se incrementarán a las tablas salariales definitivas del año anterior el IPC previsto (objetivo de Inflación aprobado en los



presupuestos generales del Estado), más el 0,25%.

A principio del 2003, 2004 Y 2005, una vez sean conocidos los datos de inflación anual (Enero a Diciembre), las desviaciones al alza producidas entre la inflación real anual y el objetivo de inflación, se incrementarían a la tabla salarial, quedando así esta como definitiva, y sin carácter retroactivo.

### **Artículo 6. Condiciones Más Beneficiosas**

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo, se respetarán las ya implantadas por disposiciones legales o por costumbres, cuando examinadas en su conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para el personal. Así pues, si en algún caso la actual retribución normal, incluyendo todos los emolumentos, salarios, aumentos periódicos, gratificaciones, pluses, etc., es superior a la que corresponde al trabajador, según este Convenio Colectivo, incluidos también los diversos ingresos, habrá de ser aquella respetada en lo que exceda. Las condiciones más beneficiosas que no sean directamente de carácter económico, como los referentes a la jornada, descansos y análogas, serán respetadas con carácter personal y a extinguir por los empleados que la disfrutaban actualmente. En la misma forma serán respetadas para el personal actual aquellas condiciones especiales, como jubilaciones, auxilio por defunción, etc., que las Empresas tengan establecidas, conservándose en la misma cuantía real. 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. En la interpretación y aplicación de este artículo del Convenio, la Comisión Paritaria tendrá competencia específica de mediación.

### **Artículo 7. Comisión Paritaria**

Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario que se dará por constituido el mismo día de su publicación oficial. Estará integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los empresarios, quienes designarán entre sí dos secretarios. Cada parte podrá designar un asesor. Asimismo la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado a través del SERCLA. Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria tendrá las competencias de mediación a cuantas cuestiones o conflictos les sean sometidos tanto a través de las Organizaciones Empresariales como Sindicales firmantes del Convenio. En los conflictos colectivos en el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente, constituyéndose trámite preceptivo previo e inexcusable, para el acceso a la vía de la conciliación y/o arbitraje establecidos en el SERCLA. La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser



aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión. En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedir la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado. La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación, mínima de cinco días a la, celebración de ésta. El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de las Asociaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio, Confederación de Empresarios de Cádiz el Avda., Recinto de la Zona Franca, Edificio Melkart, 18 planta derecha, 110 11 de Cádiz; Sindicato de de Servicios Fíncancieros de CC.OO. (Comfia), Plaza del Arenal, 22-2", 11402 de Jerez de la Frontera y Federación de Servicios de U.G.T. (FeS), Avda. de Andalucía núm. 6-6º, 11008 de Cádiz.

### **Artículo 8. Periodo de Prueba de Ingreso**

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un periodo de prueba que no podrá exceder de la escala siguiente:

- a) Personal titulado: dos meses
- b) Personal administrativo: dos meses
- c) Personal subalterno: un mes
- d) Oficios varios: tres semanas (no cualificados, dos semanas)

### **Artículo 9. Provisión de Vacantes**

En este apartado se estará sujeto a lo establecido en la legislación vigentes o pactos a nivel de empresas que se establezcan con los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 10. Clasificación Profesional**

Los grupos profesionales, y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del personal dentro de la empresa, serán los siguientes:

#### **GRUPO I**

Personal Titulado: (Superior = nivel 1 Medio = nivel 2). Es la persona que se halla en posesión de un título o diploma oficial de Grado Superior o Medio, que está



unida a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee y en exclusividad o preferencia por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

## GRUPO II. Técnicos y Administrativos

**Jefe/a de Primera (nivel 3):** Es el empleado/a provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediata del Jefe superior si lo hubiere y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

**Jefe/a de equipo de Informática (nivel 3):** Es el técnico/a que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación.

**Analista-Programador (nivel 3):** Es el técnico/a que verifica los análisis orgánicos y confecciona las aplicaciones tanto a nivel de sistemas operativos como de tareas a desarrollar por los procesos mecanizados.

**Jefe/a de segunda (nivel 4):** Es el empleado/a con o sin poderes que a las ordenes inmediatas del Jefe de primera si lo hubiere, esta encargado de, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos al personal que de él dependa.

**Jefe/a de Delineación (nivel 4):** Es la persona que tiene a su cargo la responsabilidad del Grupo de Delineación, dirigiendo y distribuyendo los trabajos correspondientes.

**Jefe/a de explotación (nivel 4):** Es la persona que planifica, organiza y controla la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo.

**Administrador/a de Test y Cuestionarios (nivel 4):** Es el empleado/a que realiza la aplicación y valoración de test psicotécnicos para la calificación de personal.

**Oficial primera (nivel 5):** Es el empleado/a que bajo las órdenes de un jefe si lo hubiere, realiza con pleno conocimiento de sus cometidos y bajo su responsabilidad los trabajos a realizar, con iniciativa y perfección.

**Delineante-proyectista (nivel 5):** Es el/la que proyecta o detalla los trabajos que sus jefes/as inmediatos si los hubiere, le ordenen verificando las condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la Empresa.

**Operador/a de ordenador (nivel 5):** Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información a través de los programas o aplicaciones que explotación ponga a su disposición para realizar su cometido.

Oficial segunda (nivel 6): Es el/la empleado/a que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado/a a un jefe/a y oficial de primera, si los/las hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Delineante (nivel 6): Es el/la Técnico/a que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Operador/a de terminal (nivel 6): Son los que manejan ordenadores que están conectados a un ordenador principal, utilizando los programas que éste posee, sin que tengan por sí solos aplicaciones propias.

Inspectores/as de entrevistadores/as (nivel 6): Es la persona que supervisa el trabajo realizado por los. entrevistadores/as-encuestadores/as para determinar su correcta realización.

Dibujante (nivel 7): Es la persona empleada que confecciona toda clase de rótulos, carteles y dibujos de carácter sencillo bajo la dirección de un Delineante-Proyectista.

Entrevistadores/as-encuestadores/as (nivel 7): Es la persona empleada que, mediante cuestionarios estandarizados, realiza entrevistas para la recogida de datos.

Auxiliares Administrativos, Clase A (nivel 9): Es la persona que viene desempeñando durante más de dos años la categoría profesional de Auxiliar Administrativo, en el nivel 10, realizando funciones administrativas con iniciativa utilizando sistemas informáticos y telemáticos. A esta categoría no le será de aplicación la retribución del nivel 9 cuando venga percibiendo. el complemento de antigüedad en cualquiera de sus porcentajes, siéndole de aplicación en este caso la que corresponda al nivel 11.

Auxiliar Administrativo, Clase B (nivel 10): Es la persona que viene desempeñando en el seno de la propia empresa la categoría profesional de Auxiliar Administrativo, clase c) durante más de tres años y realiza tareas con mayor experiencia en el desempeño de su trabajo. A esta categoría no le será de aplicación la retribución del nivel 10 cuando venga percibiendo el complemento de antigüedad en cualquiera de sus porcentajes, siéndole de aplicación en este caso la que corresponda al nivel 11.

Auxiliar Administrativo, Clase C (Nivel 11): Es la persona que realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

GRUPO III. Oficios Varios y Subalternos



Oficial 1ª oficios varios (nivel 7): Incluye al personal como mecánicos, carpinteros, electricistas, etc., que realizan los trabajos propios de un oficio de mayor cualificación.

Conductores (nivel 7): Los conductores de automóviles serán considerados de este nivel.

Oficial 2ª oficios varios (nivel 8): El personal que realizan los trabajos propios de un oficio, a las órdenes de un Oficial 1ª, si lo hubiere.

Conserje (nivel 10): El personal que tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

Ayudante reprografía (nivel 10): El personal que tiene como misión la reproducción de todo tipo de documentos controlando las tiradas y buena presentación de los trabajos.

Operadores de reproductores de planos (nivel 10): El personal encargado de la obtención de copias de un original impreso en vegetal u otro papel, graduando la velocidad con el fin de que las copias tengan la máxima nitidez.

Ordenanza (Recadero) (nivel 12): El personal que hace recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

Limpiadores (as) (nivel 13): Está ocupado de la limpieza de los locales de las empresas.

Peones y mozos (nivel 13): Es el personal que realizan trabajos propios de un oficio a las órdenes de un oficial si lo hubiere.

Botones (nivel 14): Es el subalterno menor de 18 años que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

## **Artículo 11. Designación y Asimilación Categorías**

### GRUPO NIVEL

#### I. TITULADOS

Titulados/as superiores, Jefes/as Superiores 1

Titulados/as de Grado medio, 2

#### GRUPO II. TÉCNICOS y ADMINISTRATIVOS

Jefes/as de primera, Jefe/a equipo informático

Analistas-programadores 3

Jefe/a de segunda, Jefe/a de Delineación, y Jefe/a de explotación Administrador/a de Test y cuestionarios 4

Oficial primera, Delineante-proyectista, Operador de Ordenador 5

Oficial segunda, Delineante, Inspectores de Entrevistadores, Operador de terminal 6

Dibujantes, entrevistadores-encuestadores 7

Auxiliares Administrativos A 9

Auxiliares Administrativos B 10

Auxiliares Administrativos C 11

### GRUPO III. OFICIOS VARIOS Y SUBALTERNOS

Oficial 1ª oficios varios, conductores 7

Oficial 2ª oficios varios 8

Ayudante reprografía, Operadores de reproductores de planos, Conserje 10

Ordenanzas, recaderos 12

Limpiadores/as, Peones y mozos 13

Botones 14

### **Artículo 12. Salario Base**

Será el que por cada categoría profesional y nivel figuren en el Anexo I del presente convenio.

### **Artículo 13. Complementos**

A) Complemento Personal de antigüedad: El complemento personal de antigüedad para todas las categorías de trienios es del 6% del Salario base del convenio. El importe de cada trienio consolidado, comenzará a devengarse desde 1 de Enero si se cumple el trienio en el 1º Semestre del año y se devengará desde 1 de JULIO, SI CUMPLE EL TRIENIO EN EL 2º semestre del año. La fecha de inicio para el cómputo de antigüedad será la de incorporación del trabajador a la empresa. Este complemento no podrá superar el 36%. Los trabajadores que superaron este porcentaje en 1.996, mantendrán el porcentaje que les resultó de



la aplicación del anterior convenio. Las empresas que a partir del 01/01/1996 contrataran trabajadores/as con contratos indefinidos, o convierta contratos temporales en indefinidos, no tendrán que abonar este premio de antigüedad a estos trabajadores/as; excepto cuando sustituyan a un trabajador despedido improcedentemente, o se utilice un expediente de regulación de empleo; en cuyo caso, el mismo número de trabajadores fijos sin percibir antigüedad, pasarán a cobrarla, computándose desde su ingreso en la empresa.

B) Complemento de vencimiento periódico: Habrá cuatro complementos de vencimiento periódico en los meses, de Marzo, Julio, Septiembre y Diciembre, que consistirán en las cuantías siguientes:

Complemento del mes de Marzo: 20 días de paga en concepto de participación de beneficios; del salario base más antigüedad.

Complemento del mes de Julio: Una paga mensual en concepto de gratificación de verano del Salario base más antigüedad.

Complemento del mes de Septiembre: 20 días de paga en concepto de participación de beneficios del salario base más antigüedad.

Complemento mes de Diciembre: Una paga mensual en concepto de gratificación de Navidad del salario base más antigüedad.

Su abono se efectuará antes de los días 15 o el inmediato anterior si aquel fuese festivo, de cada uno de los meses-indicados. Las pagas de Marzo y Septiembre podrán ser prorrateadas, siempre que exista mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

#### **Artículo 14. Plus de Transporte**

Se establece con carácter general para todos los trabajadores, sin distinción alguna de edad ni categoría profesional un plus de transporte que, durante la vigencia del presente convenio se incrementará según lo establecido en el artículo 5º del presente convenio.

#### **Artículo 15. Quebranto de Moneda**

El trabajador que realice funciones de caja percibirá la cantidad determinada en el anexo incrementándose el porcentaje contemplado en el artículo 5º de este convenio.

#### **Artículo 16. Salidas y Dietas:**

Si por necesidades del servicio hubiere que desplazarse algún trabajador/a fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa le abonará,



además de los gastos de locomoción y alojamiento (si hubiera lugar), una dieta del 100% de su salario convenio día, siempre que tenga que realizar una comida fuera de su domicilio, y del 150% cuando tenga que realizar dos comidas o más o pernoctar fuera de su domicilio.

### **Artículo 17. Horas Extraordinarias**

Las horas extraordinarias se abonarán al trabajador con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, cuyo cálculo se fija en la siguiente fórmula:

$$VHO=(SC+CPT+CP) 12+CVP$$

HET

VHO = Valor hora ordinaria

SC = Salario Convenio Mensual

CPT Complemento puesto de trabajo Mensual CP = Complemento personal Mensual

CVP = Complemento de vencimiento periódico HET = Horas efectivas de trabajo

### **Artículo 18. Plus de Nocturnidad**

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 de la mañana, tendrán un complemento de nocturnidad consistente en el 25 % del salario base, más antigüedad si la hubiere. Si la jornada fuese parcialmente nocturna se cobrará el complemento en prorrata.

### **Artículo 19. Plus de Reparto**

Aquellas empresas que se dediquen al reparto y distribución de la correspondencia a tercero, dentro del casco urbano, abonarán un plus de reparto por día igual al importe establecido en el anexo, más los incrementos que se determinan en el artículo 5º del presente Convenio.

### **Artículo 20. Plus de Pantalla**

El personal que realice trabajos y permanezca más del 50 % de su jornada habitual con equipo que incluya pantalla de visualización, percibirá una gratificación mínima mensual igual al importe establecido en el anexo, más los incrementos que se determinan en el artículo 5º del presente convenio.

### **Artículo 21. Jornada**

La jornada de trabajo será de treinta y nueve horas semanales terminando como



máximo a las trece horas del sábado. Durante dos meses de verano la jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales, distribuidas de Lunes a Viernes. El sábado

Santo será considerado por los trabajadores afectados por el presente Convenio como día inhábil a efectos laborales, retribuido y no recuperable.

En las localidades, donde las fiestas oficiales duren una semana o más, se reducirá la jornada, durante una sola semana de las que dure la fiesta oficial, a treinta y cinco horas semanales. En aquellos casos en que se considere por la empresa que no se altera de manera importante al servicio que se ve obligada a prestar, se tenderá a reducir el número de empleados que prestan servicios durante los Sábados, sin que ello suponga una disminución del conjunto total de horas a realizar en cómputo semanal.

### **Artículo 22. Vacaciones**

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas a razón del salario base más antigüedad, de treinta días naturales, sea cual fuere su categoría profesional. Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan. Los trabajadores/as que en las fechas determinadas para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutaran de un número de días proporcional al tiempo trabajado. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrá 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.

### **Artículo 23. Permiso no Retribuido**

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a cuatro días de permiso al año, sin remuneración de salario y siempre que lo soliciten con siete días de antelación a la empresa, no pudiendo ser negociables o retribuidos su compensación bajo ningún concepto. Como Excedencias, el personal afectado por el presente convenio podrá solicitar excedencias según lo estipulado en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 24. Permisos Retribuidos**

El personal tendrá derecho a permisos con remuneración del salario convenio más antigüedad, complementos y pluses, en los casos siguientes:

a) Matrimonio del trabajador/a, 18 días naturales.

b) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes directos, 5 días naturales. Hermanos y familiares hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad,

dos días naturales.

c) Por accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica del grado que fuera, del cónyuge, padres o hijos, tres días naturales cuando hubiera hospitalización o un día cuando sólo hubiera intervención.

d) Por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.

e) Por nacimiento de hijo/a, 4 días naturales y si fuera necesaria intervención quirúrgica, se ampliará la licencia en un día natural más.

f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración; para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

g) Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos de exámenes de obtención de un título, en los supuestos y formas que establece la legislación vigente.

h) Por traslado de domicilio habitual, 2 días naturales.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuando en una norma legal o convencional, se fije 110 periodo determinado, se estará a lo que disponga ésta, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Todas las licencias anteriores se ampliarán en dos días más excepto la de matrimonio; cuando el hecho ocurra fuera de la provincia.

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 retribuida, que podrán dividir en dos acciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen:

b) En los casos de nacimiento de hijos/as 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

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o Sensorial, que no desempeñe una



actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla,

d) 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. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Suspensión con reserva de puesto de trabajo

a) En el supuesto de parto, la suspensión será de 16 semanas, a disfrutar de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. A opción de la madre, y en el caso de que ambos trabajen, podrá optar porque e] padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

b) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/ a bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión administrativa de la adopción.

c) En los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la duración de la suspensión será de 16 semanas. En casos de que ambos padres trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva. La suma de los períodos no podrán superar las 16 semanas. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario desplazamiento al país de origen del adoptado, se podrá iniciar el período de

suspensión hasta cuatro semanas antes de la resolución. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

d) 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 permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de supervisión obligatoria, del contrato de la madre.

e) En el supuesto de riesgo por embarazo, en los términos previstos en el apartado 3, del artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales, y debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora embarazada pasará a la situación de suspensión con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, considerándose ésta, situación protegida, durante el período necesario para la protección de la seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. Esto también será de aplicación al período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico de la seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora.

Excedencia por cuidado de familiares:

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

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

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará final, que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de



antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### **Artículo 25. Enfermedades y Accidente**

Aparte de lo establecido en la Ley de Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetaran las condiciones más beneficiosas que en virtud de Costumbres o concesión espontánea de las Empresas estén establecidas. Al personal de las empresas afectadas, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive en enfermedades de más de treinta días, se les complementarán las prestaciones de Enfermedad y Accidentes de trabajo hasta el 100% del salario real, durante el plazo máximo de nueve meses, a partir de la baja, y sin que pueda exceder de nueve meses al año. Los empleados/as incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja a la Seguridad Social dentro de los cuarenta y ocho, horas siguientes a que se produzca.

### **Artículo 26. Jubilación**

Los trabajadores/as que teniendo 64 años cumplan los requisitos de lo establecido en el R.O. 1194/85 de 17 de Julio, tendrá la posibilidad de jubilación anticipada, aunque para acogerse a ésta, debe existir acuerdo entre las partes. En caso de producirse la baja en la empresa a consecuencia de haberse acogido a trabajadores a la jubilación anticipada, se deberán cumplir las prescripciones del referido Real. Decreto 1194/85.

### **Artículo 27. Seguro Colectivo**

Las empresas afectadas por este Convenio quedan obligadas a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra a los trabajadores/as que lo deseen y llevan más de un año de permanencia en la empresa por las siguientes contingencias y capitales:

- 7.800 Euros de capital para el caso de muerte por cualquier causa.
- 7.800 Euros de capital para el caso de incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo o gran invalidez.
- 12.000 Euros de capital para el caso de muerte por accidente.
- 16.900 Euros de capital para el caso de muerte por accidente de circulación.

Sólo serán asegurables, las personas del Colectivo que reúnan las condiciones



fijadas por la Póliza. Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de estas prestaciones única y exclusivamente en los supuestos de negativa de la compañía aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes, salvo en los supuestos de suspensión de pagos o quiebra legalmente declarada, o por no inclusión maliciosa del trabajador en la relación asegurados. Los capitales pactados tendrán la vigencia del presente convenio.

### **Artículo 28. Bolsa de Estudio**

Los trabajadores/as con hijos a su cargo en edades comprendidas entre los 4 a 16 años ambos inclusive, percibirán la cuantía establecida por hijo, en concepto de ayuda escolar, siempre que no se perciba este concepto por el otro cónyuge. Esta bolsa de estudios será abonada en el mes de Septiembre y tendrán los incrementos que se determinan en el art.5º del presente Convenio.

### **Artículo 29. Premio de Permanencia**

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas durante la vigencia del presente Convenio, con 11 años ininterrumpidos de antigüedad en la empresa, y con edad comprendida entre los 60 y 65 años, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez de cuantía de 15 días de salario base convenio que rija en cada momento, No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas,

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

### **Artículo 30. Seguridad e Higiene**

Los representantes de personal, junto con los empresarios, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene. Las empresas vendrán obligadas a facilitar a todo el personal que lo desee, la posibilidad de que efectúen chequeo médico anual en los Servicios Médicos Oficiales. Las partes firmantes se remiten a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, a sus reglamentos, referente a las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas al trabajo, incluido el realizado en pantallas de visualización.

### **Artículo 31. Modalidades de Contratación**

Para el fomento de la contratación indefinida y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida y su Reforma de 9 de Julio del 2001, Ley 1212001, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida, previsto en dichas disposiciones. Dadas las circunstancias del Sector de Oficinas y Despachos se acuerda establecer para los contratos determinados en el art 15, aptdo b) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, sobre las circunstancias del mercado, la duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de trece y medio meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En los contratos de tiempo parcial indefinido, las horas complementarias no podrán superar el 30% de la jornada pactada.

### **Artículo 32. Acción Sindical y Garantías Sindicales**

En lo concerniente a esta materia se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes y en todos los acuerdos suscritos por la Patronal y Centrales Sindicales (AMI, ANE, AI). Los delegados de personal o miembros de Comité de Empresa dispondrán de un crédito mensual de 40 horas para el ejercicio de sus funciones. Tres miembros de "la Comisión negociadora por la parte social, tendrán derecho "a la licencia retribuida" de las horas necesarias para" asistir a las reuniones de mesa negociadora del Convenio, así como a las reuniones de la Comisión Paritaria, La justificación ante la empresa de esta licencia, se realizará, mediante certificación expedida por la Comisión negociadora o la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá de ser firmado, por al menos; un miembro de la parte social; y otro de la parte empresarial.

### **Artículo 33. Faltas y Sanciones**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves graves y muy graves; de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en los que resulten de pertinente aplicación.

Se consideran faltas leves:

- La falta de atención y diligencia con los clientes.
- Las discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.



- La no comunicación, con antelación, debida, de su falta al trabajo por causa justificada; a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- Falta de aseo y limpieza personal.

- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Son faltas graves:

- La reiterada falta de atención y diligencia con los clientes.

- Las reiteradas discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

- La embriaguez ocasional.

- Faltar dos días al trabajo al mes sin causa justificada.

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

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

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

- El abandono del trabajo sin causa justificada.

- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.

Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

- La reiterada negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.

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

- 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, Quedan incluidos en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

- La simulación comprobada de enfermedad o accidente; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

- 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.

- La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros,

- La embriaguez durante el trabajo.

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

- Los malos tratos de palabra u obra o falta de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

- El acoso sexual, entendiéndose como tal aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

- Las establecidas en el art. 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Faltas leves;

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Faltas graves:

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

Faltas muy graves:

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

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

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de empresa.

Se respetaran las garantías legalmente establecidas para el procedimiento sancionador.

Será necesaria la instrucción de expediente .en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos, en la legislación en vigor o .lo decida la empresa. La formación de expediente contradictorio.

Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones que se le impongan. La prescripción de las faltas se producirá a los 10 días en las faltas leves, a los 20 días las faltas graves, y a los 60 días las faltas muy graves a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

#### **Artículo 34. Admisión del Trabajador/a**

En caso de, dimisión del trabajador/a de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días laborables de antelación, Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional, correspondiente a los días de aviso omitidos, de las pagas extraordinarias de julio o Navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo, ocasionen a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el art. 21 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 35. Legislación Supletoria**

En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ya lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación. Los,

pactos contenidos en el presente convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia. Haciendo uso de las facultades atribuidas por el art. 83.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a las partes firmantes del presente convenio, se establece su complementariedad respecto de los restantes convenio del mismo ámbito funcional cualquiera que fuere su ámbito territorial. Por tanto, el presente convenio regirá como normativa supletoria, y sustitutiva de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, de los restantes convenios colectivos del sector, en los aspectos y materias en éstos no previstos, sin perjuicio, en todo caso, de la prohibición de concurrencia que dispone el primer párrafo del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 36. Condiciones de no Aplicación del Régimen Salarial**

Las empresas afectadas por el ámbito de este convenio que acrediten pérdidas en el último ejercicio, podrán limitar el incremento salarial pactado al 50%, y aquellas que acrediten pérdidas en los dos últimos ejercicios, no aplicar incremento salarial alguno, en ambos casos, previa solicitud a la comisión paritaria. La aplicación atenuada o inaplicación de los incrementos salariales deberá solicitarse a la comisión paritaria del convenio por las empresas afectadas. A la solicitud deberá acompañarse la información que acredite la situación de pérdidas, y un plan de viabilidad que será estudiado por la comisión paritaria, la cual podrá requerir más información de la empresa y excepcionalmente solicitar el informe de un experto de su elección, a costa de la empresa. La comisión paritaria deberá resolver sobre la aplicación atenuada o inaplicación de los incrementos salariales. Los miembros de la comisión paritaria están obligados a tratar y mantener con la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando respecto a todo ello, secreto profesional.

### **Disposiciones Adicionales**

FORMACIÓN A NIVEL DE SECTOR. Las dos partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Tripartito de formación Continua vigente hasta e13) de Diciembre de 2004, que desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo. La Comisión Sectorial de Formación prevista en el anterior apartado queda facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dicho Acuerdo,

### **Disposición Adicional Primera**

Queda establecido de común acuerdo entre la Federación Empresarial CEC, APROLEN, CC.OO y UGT un Canon de Negociación, de obligado cumplimiento, que se abonará de la siguiente manera: En la segunda nómina que cobren los

trabajadores después de la firma del presente Convenio Colectivo, se le descontará por parte de las empresas y por una sola vez la cantidad de seiscientas pesetas que será ingresada por la empresa a FES-UGT y CC. OO (Comfia), para lo cual deberán ponerse en contacto con cualquiera de estas Organizaciones Sindicales en sus domicilios de Cádiz. Por su parte en el segundo mes después de la firma del presente Convenio, las Empresas vendrán obligadas a abonar a la Federación Empresarial CEC y APROLEN, con domicilios en Recinto Interior Zona Franca, Edif. Melkart 1ª Plta. Dcha., y Avda. Andalucía, 43, 2º D, ambas de Cádiz, la cantidad de 20 euros por una sola vez. Sin perjuicio de lo que aquí queda establecido, los trabajadores que acepten este descuento, deberán ponerlo en conocimiento de la Empresa en el plazo de un mes a contar de la firma del Convenio.

Estas cantidades tendrán por objeto sufragar los gastos causados a las centrales negociadoras y a las federaciones empresariales derivadas del asesoramiento, seguimiento, interpretación y divulgación en la negociación del convenio y de la comisión paritaria.

### **Disposición Adicional Segunda.**

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose, las entidades, a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

### **Disposición Final.**

Se otorga un plazo de 30 días a partir de la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, como plazo límite para el abono de las diferencias salariales producidas con motivo de este Convenio.

Por APROLEN. Por CEC. Por FeS-UGT. Por Comfia-CC.OO. CONVENIO COLECTIVO OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE CADIZ

### **ANEXO 1. TABLAS DE SALARIOS DE APLICACIÓN PARA EL AÑO 2002.**

Niveles o Pluses	Salario 2002 Euros	Salario 2002 Pesetas
I	971,16	161.587
II	942,14	156.759
III	912,84	151.883
IV	883,51	147.004
V	843,95	140.422



VI	773,58	128.713
VII	738,67	122.905
VIII	692,71	115.258
IX	670,39	11.544
X	648,22	107.855
XI	635,90	105.805
XII	598,63	99.604
XIII	595,85	99.141
XIV	445,40	74.108
Plus de Transporte Art. 14	40,29	6.703
Quebranto moneda Art. 15	24,62	4.097
Bolsa de estudios Art. 28	43,88	7.300
Plus de reparto Art. 19	1,12	187
Plus de pantalla Art. 20	21,83	3.632

