# Boletin Oficial
## DE LA PROVINCIA DE ALMERIA

Número 183 Martes, 24 de septiembre de 2002 0,50 Euros

Depósito Legal AL-1-1958

Administración:
EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA
Navarro Rodrigo, 17 - 04071 ALMERÍA
Teléfono: 950. 211.131

correo-e: bop@dipalme.org web: www.dipalme.org

BOLETÍN OFICIAL
Franqueo Concertado 0/51


5981/02

**JUNTA DE ANDALUCIA**
**Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico**
Delegación Provincial de Almería-Servicio Admón Laboral

VISTO el Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo del sector ESTUDIOS TECNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA Y OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL, Expediente 0039, Código de Convenio 0400295, suscrito por la representación de las partes, de conformidad con el art. 90, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), en relación con el art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico

A C U E R D A:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

TERCERO.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el art. 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Almería, 28 de agosto de 2002.

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO P.D. EL JEFE DEL SERVICIO DE ADMON LABORAL, Celso Ortiz Rodríguez.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA ESTUDIOS TECNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA Y OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL.**

**TITULO 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 Admi-

nistrativos de CC.OO., como representación laboral, y, de otra parte, la Agrupación de Oficinas, Despachos y Estudios Técnicos de ASEMPAL, 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.

## TITULO 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.. No obstante, el Titulo VIII será de aplicación con efectos desde el 1º de enero de 2002, pudiéndose hacer efectivos los atrasos en el plazo de tres meses desde la publicación del mismo en el B.O.P.

Duración.- La duración del Convenio será de UN AÑO, desde 1º de enero de 2002 hasta 31 de diciembre de 2002.

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.

No obstante lo anterior, los conceptos económicos, en su caso, serán negociados anualmente para su efectividad a partir de 1º de enero de cada año de prórroga. En dicha revisión salarial se tendrá como referencia lo dispuesto en Acuerdo Marco, si llegase a pactarse, o el I.P.C. previsto para el año de referencia.

**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.- 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.

## TITULO III
COMISION PARITARIA

**Artículo 8.- 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.

## TITULO IV
INGRESOS, PROVISION DE VACANTES, CESES Y SUCESION DE EMPRESA

**Artículo 9.- 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 10.- 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 y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

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 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 11.- 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 12.- Sucesión de empresa.**

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por si mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos ínter vivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieren sido satisfechas.

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

## TITULO V
CONTRATACION

**Artículo 13.- 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 14.- Incentivos al empleo estable.**

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 7 de la Orden de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, de 24 de junio de 2002, por la que se desarrollan los incentivos al empleo estable regulados por el Decreto 141/2002, podrá fomentarse la estabilidad en el empleo de jóvenes y mujeres mediante incentivos a la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos, aun cuando dicha transformación se produzca a partir del 20 de diciembre de 2002.

## TITULO VI
SUSPENSION Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

**Artículo 15.- Conciliación de la vida familiar y laboral.**

1.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicios de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al

parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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 padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato 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 dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

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

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

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

Los períodos a que se refieren las letras a) y b) de este apartado 1, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

2.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada 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 c) de este artículo.

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

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

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

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

3.- Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

La excedencia a que se refiere el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores

de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

**Artículo 16.- Jubilación Obligatoria.**

De conformidad a lo dispuesto en el párrafo segundo de la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores y según sentencia del Tribunal Constitucional 58/1.985, de 30 de abril , se pacta que la edad máxima de jubilación será a los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo de carencia previsto para acceder a la pensión de jubilación.

## TITULO VII
TIEMPO DE TRABAJO

**Artículo 17.- Jornada.**

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, la distribución horaria podrá ser modificada y se podrá ampliar a la mañana del sábado.

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.

**Artículo 18.- Vacaciones.**

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas, a razón del salario base más antigüedad, de treinta (30) días naturales, 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.

**Artículo 19.- Licencias.**

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

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

## TITULO VIII
REGIMEN ECONOMICO

**Artículo 20.- Salario base.**

El salario base para cada categoría profesional en jornada normal de trabajo, para los trabajadores de las empresas de ESTUDIOS TECNICOS 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 III del Convenio.

COMPLEMENTOS SALARIALES.

**Artículo 21.- Antigüedad.**

Los aumentos por antigüedad quedan establecidos en bienios sobre el salario base del Convenio de conformidad con la siguiente escala:

| BIENIOS | %ACUMULADO |
|---|---|
| Primero | 5,00 |
| Segundo | 10,00 |
| Tercero | 12,70 |
| Cuarto | 15,40 |
| Quinto | 18,10 |
| Sexto | 20,80 |
| Séptimo | 23,50 |
| Octavo | 29,00 |
| Noveno | 34,50 |
| Décimo | 40,00 |
| Undécimo | 48,00 |
| Duodécimo | 56,00 |
| Vigésimo quinto | 60,00 |

**Artículo 22.- 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.

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 18.

INDEMNIZACIONES NO SALARIALES

**Artículo 23.- Plus de transporte.**

Por parte de las empresas de ESTUDIOS TECNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA se abonará en concepto de ayuda al transporte, a todos sus trabajadores, la cantidad de 3.06 euros por día efectivo de asistencia al trabajo.

Por parte de las empresas de OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL, se abonará por igual concepto, a todos sus trabajadores, la cantidad de 3.67 euros por día efectivo de asistencia al trabajo.

**Artículo 24.- Ropa profesional.**

Con el fin de que los trabajadores puedan adquirir las prendas de trabajo adecuadas para el desempeño de sus tareas, así como para su conservación y limpieza, por parte de todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio se abonará, en concepto de ayuda por ropa de trabajo profesional, la cuantía que figura en la respectiva Tabla de niveles y remuneraciones que figuran como anexos al mismo.

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

**Artículo 25.- Salidas y dietas.**

Si por necesidades del servicio hubiere de desplazarse algún trabajador fuera de la localidad donde se encuentra el centro de trabajo, la empresa le abonará, además de los gastos de locomoción, una dieta del 75% de su salario diario neto cuando efectúe una comida fuera de su domicilio, y del 125% cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo. Además, el trabajador percibirá un suplemento de 4.61 euros, cuando vuelva a dormir a su domicilio y en caso contrario percibirá 9.22 euros.

**Artículo 26.- Cláusula de descuelgue.**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos últimos ejercicios.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de cogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P.. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.

b) De no existir acuerdo, la Comisión paritaria examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oirá 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 exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión paritaria, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores, así como 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 que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

## TITULO IX

FALTAS Y SANCIONES

**Artículo 27.- 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 28.- 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 29.- 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 30.- 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 31.- 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.

**Artículo 32.- 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 33.- 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 aquéllos 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 34.- 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 35.- 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
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

**Artículo 36.- Seguridad e higiene.**

En esta materia, se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las disposiciones normativas que la desarrollen en su momento.

**Artículo 37.- Reconocimiento médico.**

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

## TITULO XI
DERECHOS SINDICALES

**Artículo 38.-**

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 perjudicarle 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.

## TITULO XII
REGIMEN ASISTENCIAL

**Artículo 39.- 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 40.- 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 21.710 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 41.- 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, entendiendo 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 mensua-

lidad ni superior a tres, así como sus cuotas de amortización que se fijan en 5.000, 10.000 ó 15.000 pesetas 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

RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES.

**Artículo 42.- Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.**

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) 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 S.E.R.C.L.A. 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.

DISPOSICION ADICIONAL

Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC.), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2002 un incremento superior al 3,20% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 2001, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 2002, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 2003, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Si resultara de aplicación, una vez conocido el dato de referencia, deberá reunirse la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla resultante.

## ANEXO I

TABLA DE REMUNERACIONES APLICABLE A LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE ESTUDIOS TECNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA

| CATEGORIAS PROFESIONALES | Salario base Mensual | Ropa de trabajo mensual |
|---|---|---|
| Técnicode grado superior | 1.098,83 | 60,83 |
| Técnico de grado medio | 988,94 | 60,83 |
| Jefe de delineación | 955,47 | 60,83 |
| Delineante proyectista | 955,47 | 60,83 |
| Delineante de primera | 918,82 | 60,83 |
| Delineante de segunda | 887,84 | 60,83 |
| Dibubujante | 777,29 | 60,83 |
| Calcador | 704,60 | 60,83 |
| Analista, Programador | 955,47 | 60,83 |
| Oficial administrativo de primera | 887,84 | 60,83 |
| Oficial administrativo de segunda | 817,33 | 60,83 |
| Auxiliar administrativo | 648,24 | 60,83 |
| Encargado reprografía | 817,33 | 60,83 |
| Ayudante reprografía | 648,24 | 60,83 |
| Aspirante mayor de 18 años | 574,95 | 60,83 |
| Aspirante menor de 18 años | 414,47 | 60,83 |

## ANEXO II

TABLA DE NIVELES Y REMUNERACIONES APLICABLE A LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL

| NIVELES | Salario base Mensual | Ropa de trabajo mensual |
|---|---|---|
| 1º | 950.48 | 85.92 |
| 2º | 897.70 | 81.18 |
| 3º | 895.06 | 80.90 |
| 4º | 860.71 | 77.80 |
| 5º | 831.67 | 75.20 |
| 6º | 765.67 | 69.24 |
| 7º | 725.98 | 65.65 |
| 8º | 660.08 | 59.66 |
| 10º | 607.29 | 54.89 |
| 11º | 607.29 | 54.89 |
| 12º | 538.61 | 48.73 |
| 13º | 538.61 | 48.73 |
| 13º.b (menos 18 años) | 414.47 | 29.82 |
| 14º | 414.47 | 29.82 |

## ANEXO III

EQUIPARACION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES A LOS NIVELES RETRIBUTIVOS

| | CATEGORIAS | NIVEL |
|---|---|---|
| | GRUPO 1º.- TITULADOS: | |
| a) | Titulados de grado superior | 1 |
| b) | Titulados de grado medio | 2 |
| | GRUPO 2º.- ADMINISTRATIVOS: | |
| a) | Jefes superiores (Oficial Mayor) | 2 |
| b) | Jefes de primera | 3 |
| c) | Jefes de segunda (Cajeros con firma, Jefes de reporteros, Traductores e Intérpretes Jurados de más de un idioma) | 4 |
| d) | Oficiales de primera (Cajeros sin firma, Intérpretes Jurados de un idioma, Operadores de máquinas contables, Taquimecanógrafos, Telefonistas-Recepcionistas con dos o más idiomas, Inspectores de zona) | 5 |
| e) | Oficiales de segunda (Telefonistas-Recepcionistas, Reporteros de Agencias de Información, Traductores e Intérpretes no Jurados, Jefes de Visitadores) | 6 |

| | CATEGORIAS | NIVEL |
|---|---|---|
| f) | Auxiliares (Telefonistas, Visitadores) | 11 |
| g) | Cobradores-Pagadores | 11 |
| h) | Aspirantes | 13 |
| | GRUPO 3º.- TECNICOS DE OFICINA: | |
| a) | Jefes de Equipo de informática | 3 |
| b) | Analistas | 3 |
| c) | Programador-Ordenador | 3 |
| d) | Programador de máquinas auxiliares | 4 |
| e) | Jefe de delineación | 4 |
| f) | Delineante-Proyectista | 5 |
| g) | Delineante | 6 |
| h) | Administrador de test | 4 |
| i) | Coordinador de tratamiento de cuestionarios | 4 |
| j) | Coordinador de estudios | 5 |
| k) | Jefe de equipo de estudios | 5 |
| l) | Jefe de explotación | 4 |
| ll) | Controlador | 5 |
| m) | Operador de ordenador | 5 |
| | GRUPO 4º.- ESPECIALISTAS DE OFICINA: | |
| a) | Jefe de máquinas básicas | 5 |
| b) | Operadores de tabuladores | 6 |
| c) | Operadores de máquinas básicas | 7 |
| d) | Dibujante | 7 |
| e) | Calcador | 8 |
| f) | Perforistas, Verificadores y Clasificadores | 8 |
| g) | Inspectores de Entrevistadores | 6 |
| h) | Entrevistadores-Encuestadores | 7 |
| i) | Encargado de Departamento de Reprografía | 6 |
| | GRUPO 5º.- SUBALTERNOS: | |
| a) | Conserje Mayor | 8 |
| b) | Conserje | 10 |
| c) | Ordenanza | 12 |
| d) | Vigilante | 12 |
| e) | Botones | 14 |
| f) | Limpiadoras de apartamentos | 12 |
| g) | Limpiadoras | 13 |
| | GRUPO 6º.- OFICIOS VARIOS: | |
| a) | Encargado | 6 |
| b) | Oficial de primera y conductores | 7 |
| c) | Oficial de segunda | 8 |
| d) | Ayudante y Operadores de reproductoras de planos y Operadores de multicopistas y fotocopiadoras | 10 |
| e) | Peones y Mozos | 13 |