

Convenio Colectivo de ámbito Provincial para la actividad de Oficinas y Despachos. Año 2008-2011

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1. Determinación de las partes.- Este Convenio Colectivo se pacta entre la organización empresarial Federación Empresarial Jienense de Comercio y Servicios (Asociación Provincial de Empresas Consultoras y de Servicios Empresariales, Profesionales y Técnicos - OFIDESPA), de una parte, y los sindicatos FeS-UGT (Federación de Servicios de Jaén) y COMFIA-CC.OO (Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras de Jaén), de otra.

Artículo 2. Ámbito funcional.- El presente Convenio Colectivo es de aplicación, y regula las relaciones laborales en las empresas cuya actividad sea de oficinas y despachos y servicios de tipo administrativo en general, en Jaén y su provincia, y que no tengan convenio propio en vigor de aplicación.

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

Artículo 4. Ámbito temporal.- Este convenio tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2008, hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 5. Denuncia.- Ambas partes acuerdan dar ya por denunciado el Convenio en el momento de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, comprometiéndose las representaciones a iniciar las negociaciones para el convenio que ha de sustituir a éste a la finalización de vigencia del presente.

Artículo 6. Absorción y compensación.- Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo indivisible y, por tanto, absorberán y compensarán en su conjunto las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier índole, siempre que las condiciones que se acuerden en el presente Convenio superen a aquellas en cómputo anual y globalmente considerada.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.- Se respetarán, en todo caso, las condiciones personales y de empresa que consideradas en conjunto global anual resulten más beneficiosas para los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 8. Legislación supletoria.- En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de ámbito provincial, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 9. Comisión paritaria.- Para vigilar el cumplimiento del presente convenio, así como su interpretación en caso de disconformidad por parte de alguna de las partes afectadas por el mismo, se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres personas de la representación empresarial y tres de la representación social. Las tres personas que representa la parte social, se asignaran en proporción a su representatividad sindical en el sector en el ámbito provincial.

A efectos de notificación se señalan los siguientes domicilios:

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

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

Cualquier duda o conflicto se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria, que para resolverlo deberá contar con el acuerdo de la mayoría de las partes integrantes. El acuerdo se notificará a los interesados.

De no alcanzarse acuerdo, ambas partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio de procedimiento de arbitraje, ocupándose la propia comisión de designar al correspondiente árbitro.

El arbitraje deberá ser realizado y notificado a las partes en concreto, en un plazo máximo de 10 días a contar desde el inicio de su actuación. Teniendo carácter vinculante y siendo de obligado cumplimiento.

En todo este proceso deberá estar garantizada, tanto por la Comisión Paritaria como por el árbitro, la audiencia de las partes.

Capítulo II Organización del Trabajo

Artículo 10. Dirección y control del trabajo.- La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa y en su consecuencia tiene la potestad de organizarlo de forma que pueda lograr el mejor rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc.

Artículo 11. Personal con minusvalía.- De conformidad con lo dispuesto en el Art. 38.1 de la Ley 13/82 de 7 de abril, las empresas afectadas por el presente convenio con un número de contratos indefinidos superior a 50, vendrán obligadas a emplear a un número de personas con minusvalías no inferior al 2 por 100 de la plantilla, entre aquellas que se encuentren inscritas en el correspondiente registro de la Oficina de Empleo

Capítulo III Clasificación Profesional

Artículo 12. Clasificación profesional y funciones.- La clasificación profesional queda configurada en los siguientes grupos profesionales:

TITULADOS

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

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

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

TÉCNICOS TITULADOS

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

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

ADMINISTRATIVOS

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

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

Jefe de segunda. Personal que, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del jefe de primera, si lo hubiera, está encargado de orientar, dirigir

y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficiales auxiliares y demás personal que de ella dependa.

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

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

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

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

Quedan adscritos a esta categoría los Telefonistas-Recepcionistas.

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

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

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

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

SUBALTERNOS

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

Ordenanza. Personal cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

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

OFICIOS VARIOS

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

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

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

Capítulo IV

Jornada laboral, Descansos y vacaciones

Artículo 13. Jornada laboral:

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

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

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

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

Artículo 14. Descanso.- Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada o intensiva, se dispondrá de un período de descanso de 15 minutos, considerado como efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 15. Vacaciones.- Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de manera efectiva de un descanso anual de 30 días naturales retribuidos, según el salario pactado en las tablas anexas de este Convenio más antigüedad si corresponde, y la cantidad de 100,55 euros anuales como plus de vacaciones para trabajadores a jornada completa o la parte proporcional correspondiente, al tiempo trabajado en caso distinto.

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

Cuando el período de vacaciones previsto coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 16. Calendario laboral.- Al inicio de cada año, la empresa elaborará el correspondiente calendario laboral que recogerá la jornada laboral de trabajo para todo el año, contemplando los festivos, a fin de realizar las horas anuales establecidas en el artículo 13 del presente Convenio.

Artículo 17. Reducción de la Jornada.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

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

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

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

Las discrepancias surgidas entre empresarios y trabajadores con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Capítulo V

Licencias, Permisos y Excedencias

Artículo 18. Licencias:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Dos días por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, por tal motivo, el trabajador realice un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o si existe acuerdo con el empresario acumularlo en jornadas completas.

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

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

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

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

Artículo 19. Excedencias.- De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad efectiva ente Mujeres y Hombres:

1. Excedencias

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

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

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Resto de Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Capítulo VI **Condiciones económicas**

Artículo 20. Incremento salarial.-

Para el año 2008, el incremento salarial será el resultante de incrementar las tablas y demás conceptos salariales del 2007, en una cuantía igual al IPC real del 2008 + 0,60 puntos.

Para el año 2009, el incremento salarial será el resultante de incrementar las tablas y demás conceptos salariales del 2008, en una cuantía igual al IPC real del 2009 + 0,60 puntos.

Para el año 2010, el incremento salarial será el resultante de incrementar las tablas y demás conceptos salariales del 2009, en una cuantía igual al IPC real del 2010 + 1,40 puntos.

Para el año 2011, el incremento salarial será el resultante de incrementar las tablas y demás conceptos salariales del 2010, en una cuantía igual al IPC real del 2011 + 1,40 puntos.

Como quiera que el IPC real en cada uno de los años de vigencia no será conocido hasta la finalización de los correspondientes ejercicios, como anticipo las empresas vendrán obligadas a incrementar en cada uno de los años los conceptos salariales en el IPC previsto + el incremento porcentual acordado para cada año, es decir:

Para el 2008: IPC previsto + 0,60 puntos.

Para el 2009: IPC previsto + 0,60 puntos.

Para el 2010: IPC previsto + 1,40 puntos.

Para el 2011: IPC previsto + 1,40 puntos.

Dado que los efectos económicos del presente convenio se retrotraen al 1 de enero de 2008, los atrasos que pudieran existir para este año se abonarán en la nómina del mes de septiembre.

Artículo 21. Salario Base.- Es el que aparece reflejado en las tablas de salarios que se acompañan al presente Convenio, sirviendo de base o módulo para el cálculo de todos los complementos personales, de puesto de trabajo y de calidad o cantidad.

Artículo 22. Antigüedad.- Con objeto de estimular a los trabajadores en su vinculación con la empresa, las percepciones por este concepto serán de trienios del 5% del salario que a tal efecto se establece como tabla independiente, computándose los mismos desde la fecha de ingreso en la empresa sea cual fuese su categoría profesional, excepto el tiempo trabajado como aprendiz aspirante y botones.

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

Artículo 23. Horas extras.- Ambas partes, dada la situación de paro existente en la provincia, se comprometen a la eliminación, en lo posible, de las horas extra-ordinarias. En el caso en que se realicen, se abonarán con el recargo que en cada momento establezca la legislación, en la actualidad este recargo no podrá ser inferior al 75% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 24. Plus de distancia.- Se considera Plus de distancia la cantidad, que de acuerdo con este Convenio de Oficinas y Despachos, perciba el trabajador por recorridos que tenga que hacer a pie o en medios no facilitados por la empresa para acudir a su trabajo cuando el centro laboral donde preste sus servicios se halle a más de 2 kilómetros del límite del casco urbano de la población donde este ubicada la empresa. Dicho plus de distancia se abonará a razón de 0,41 euros el kilómetro.

Artículo 25. Plus de asistencia.- Por cada día de asistencia efectiva al trabajo se cobrará una prima de asistencia de 1,92 euros. Independientemente de la jornada de trabajo que realice.

Artículo 26. Plus de transporte.- Por cada día de asistencia efectiva al trabajo se cobrará un Plus de transporte de 2,64 euros. Independientemente de la jornada de trabajo que realice.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.- Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en una mensualidad del salario acordado en las tablas salariales para cada categoría profesional más antigüedad, si procede.

Las mencionadas gratificaciones corresponden a las tradicionales de julio, diciembre y beneficios, abonándose en los meses de marzo, julio y diciembre.

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

Artículo 28. Fiestas locales.- Se establece una gratificación con motivo del Patrón de la localidad (en Jaén será San Lucas) consistente en el abono de 109,18 euros para todas y cada una de las categorías.

Artículo 29. Dietas.- Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador de la localidad en la que habitualmente tenga su destino, la empresa abonará una dieta de 48,14 euros cuando tenga que comer y pernoctar fuera de su domicilio, y media dieta de 22,62 euros cuando efectúe una comida fuera de su domicilio.

Capítulo VII Contratación y Suspensión del Contrato

Artículo 30. Contratos eventuales por especiales circunstancias de la producción.- Los contratos eventuales por especiales circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de 12 meses, en un período de 18.

Artículo 31. Contratos formativos.-

1. **El contrato de trabajo en prácticas** podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. **El contrato para la formación** tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

Insertamos esta letra a) con la redacción establecida por el R.D.-L. 5/2006, de 9 de junio, con efecto del día siguiente al de su publicación.

b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.

Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto en que exista un plan formativo de empresa.

Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

3. En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Artículo 32. Contratos Indefinidos.- Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser la que en la medida de lo posible se utilice por las empresas del sector como generador de empleo estable en nuestra Provincia.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tenían desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2006 para la mejora y el crecimiento del empleo (o normativa que lo sustituya), o todos aquellos contratos eventuales cualquiera que sea su modalidad, que se transformen en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

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

Artículo 33. Suspensión del Contrato Por Maternidad.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

Artículo 34. Suspensión del Contrato por Paternidad.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores (maternidad) o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

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

Capítulo VIII Régimen Disciplinario

Artículo 35. Principios de ordenación. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

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

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

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

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

Artículo 36. Graduación de las Faltas.

Faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo.
3. El abandono por breve tiempo del puesto de trabajo sin causa alguna que lo justifique.

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

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento descrito anteriormente origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse como grave o muy grave.
5. Las faltas de respeto y consideración a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mandos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos.
6. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, herramientas, etc. de manera ocasional.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
9. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Faltas graves.

1. El cometer tres faltas leves en el periodo de un trimestre, siempre que hubiera mediado sanción por escrito.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causara grave perjuicio a la empresa, a los clientes de la misma o personal de dichos clientes.
4. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, clientes o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.
5. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en materias o actividades ajenas o innecesarias a la prestación del servicio.

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

Faltas muy graves.

1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusables.
6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad temporal o en cualquier otra causa de suspensión del contrato, así como realizar actividades que impliquen la prolongación innecesaria de aquella incapacidad temporal.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez así como el uso, consumo o invitación al mismo de estupefacientes o drogas durante el tiempo de trabajo.
9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios en que, por la misión de su cometido, haya de estar enterado o tenga conocimiento indirecto.
10. Los malos tratos de palabra o de obra o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas si los hubiere:
11. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

12. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.
13. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
14. Originar riñas y pendencias entre sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.
15. La competencia ilícita o concurrencia desleal por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia o ajena idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones que estén en abierta pugna con el servicio.
16. Entregarse a juegos y distracciones graves durante la jornada de trabajo.
17. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
18. La imprudencia en acto de servicio.
19. Dormirse en el puesto de trabajo.
20. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
21. El acoso sexual o acoso por razón de sexo a los compañeros, subordinados y/o superiores. La Comisión de esta falta se sancionará necesariamente con el despido.

Artículo 37. Sanciones. Las sanciones máximas que se podrán imponer en las faltas mencionadas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal y/o amonestación por escrito.
- b) Por falta grave: Traslado de puesto dentro de la misma empresa, o suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días y/o despido.

Artículo 38. Prescripción de las faltas.- Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX Condiciones Sociales.

Artículo 39. Incapacidad transitoria.- En caso de Incapacidad Transitoria, derivada tanto de accidente como de enfermedad común, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real desde el quinto día de la correspondiente baja y hasta un máximo de 12 meses.

Artículo 40. Seguro de accidentes.- Las empresas contratarán con una compañía aseguradora, en un plazo máximo de sesenta días a partir de la fecha de publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, una póliza de seguro que cubrirá a todos y cada uno de los trabajadores afectados por este convenio, si como consecuencia de accidente de trabajo o «in itinere» el trabajador es declarado por resolución firme de la Comisión Provincial de Evaluación o por sentencia firme de la Jurisdicción Laboral en alguno de los grados de invalidez y con las cantidades que más adelante se señalan:

Fallecimiento.....	30.000 €
Gran Invalidez.....	30.000 €
Incapacidad Permanente Absoluta ...	25.000 €
Incapacidad Permanente Total	20.000 €
Incapacidad Permanente Parcial	Según baremo de la Seguridad Social sobre el capital máximo indicado en este artículo

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

Capítulo X Igualdad entre hombres y mujeres. Acoso sexual

Artículo 41. Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas:

1. Las relaciones laborales en las empresas deben de estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en

atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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

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

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

Artículo 42.- Planes de igualdad y acoso sexual.- Es voluntad de las partes firmantes de este convenio, hacer referencia a lo establecido por la Ley en materia de acoso sexual, manifestando así su compromiso con la prevención y erradicación del acoso, tanto de tipo sexual como por razón de sexo.

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

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

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

Capítulo XI Seguridad e Higiene en el trabajo

Artículo 43. Reconocimiento médico.- Las empresas facilitarán dentro de sus posibilidades el que a su personal se les realice un reconocimiento médico anual.

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

Artículo 44. Seguridad e higiene.- Las empresas se comprometen a observar en todo momento las disposiciones de Seguridad e Higiene.

Artículo 45. Trabajo con pantallas.- Las empresas procurarán distribuir la jornada laboral de forma que se presten trabajos en pantalla, lo menos continuado posible alternando la actividad en pantalla con otros trabajos. Y en los casos que no exista la posibilidad de cambiar de actividad, se procurará realizar descansos de forma periódica dentro de la jornada, no superando en lo posible dos horas de forma continuada.

En cuanto al equipo, entorno de trabajo y relación ordenador/ hombre, se estará a lo que la legislación disponga y durante la vigencia de este convenio se irán adaptando a las exigencias mínimas previstas en las disposiciones que establece la Directiva de la C.E.E., de 29 de mayo de 1990, en sus artículos 4 y 5.

Capítulo XII Formación

Artículo 46. Planes de formación.- Los Delegados y Delegadas de Personal o miembros de Comité de Empresa participarán en el diseño, definición de objetivos y puesta en práctica de los proyectos formativos en las empresas.

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

Capítulo XIII Derechos sindicales

Artículo 47. Acumulación de horas.- Los trabajadores con representación sindical podrán realizar la acumulación trimestral de horas asignadas por la legislación vigente.

Artículo 48. Cuota sindical.- Las empresas procederán al descuento en nómina de la cuota sindical de aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

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

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

Artículo 49. Tablón de anuncios.- En los centros de trabajo con seis trabajadores o más, estos o sus representantes en el centro de trabajo, podrán solicitar la colocación, en un lugar accesible elegido por la empresa, de un tablón de anuncios.

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

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

Disposiciones Finales

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

Disposición Final Segunda. Cláusula de inaplicación salarial.- Los porcentajes de incrementos salariales pactados para este convenio, no serán de obligado cumplimiento para aquellas empresas que acrediten objetivamente, situaciones de pérdidas o déficits, de acuerdo con el contenido del artículos 82 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

En el seno de la empresa, con los representantes de los trabajadores, se alcanzará el acuerdo que las partes estimen conveniente.

A falta de acuerdo, se solicitará la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio que tras recibir la oportuna información de las partes, adoptará acuerdo por unanimidad en un plazo máximo de 20 días a contar desde la recepción de las solicitudes.

Disposición Final Tercera. Jubilación obligatoria.- En virtud de la situación de paro existente, se establece que la jubilación de los trabajadores, se producirá de forma obligatoria a los 65 años.

Si el trabajador con dicha edad no tuviese derecho al 100% de la prestación de jubilación, retrasará su fecha de jubilación hasta que lo alcance.

Disposición Final Cuarta.

Quedan suprimidas las siguientes categorías profesionales:

- Botones
- Calcador
- Operador de reproductora de planos
- Capataces o auxiliares de campo
- Encargado de almacén
- Vigilante

Por lo tanto no podrán formalizarse contratos con estas categorías a ningún trabajador a partir de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

De existir algún trabajador en el sector con contrato en vigor con alguna de las categorías profesionales suprimidas, se mantendrá transitoriamente para el trabajador afectado mientras permanezca la relación laboral. Para estos casos se incrementará el salario anualmente en la cuantía que para el resto de categorías se establezca en el convenio.

A efectos de antigüedad, caso de corresponderle, se seguirá teniendo como referencia para la categoría suprimida la establecida en las tablas de antigüedad hasta su supresión.

Disposición Final Quinta.

Se crean en el presente convenio, y con entrada en vigor a partir de la publicación de éste en el BOP, las siguientes categorías:

- Encuestador
- Auxiliar de promoción, información y ventas
- Lector de contadores

Categorías cuyas funciones han sido definidas en el capítulo III, artículo 12, y cuyo salario base viene recogido en la tabla salarial anexa

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS

TABLA SALARIAL 2008

CATEGORÍAS PROFESIONALES

TABLA
SALARIAL 2008

**MENSUAL
EUROS**

Titulados:

Titulado Superior.....	1.252,06
Titulado Medio.....	1.193,56
Aparejador o Arquitecto Técnico.....	1.193,56

Técnicos titulados:

Delineante Proyectista.....	1.115,81
Delineante.....	1.051,35

Administrativos:

Jefe Superior.....	1.180,52
Jefe de Primera.....	1.115,76
Jefe de Segunda.....	1.051,35
Oficial de Primera.....	986,83
Oficial de Segunda.....	922,23
Auxiliar Administrativo.....	788,94
Cobrador-Pagador.....	760,79
Aspirante de 16 a 17 años.....	572,25

Especialistas de Oficina:

Dibujante proyectista.....	987,17
Dibujante.....	922,23

Subalternos:

Conserje.....	788,94
Ordenanza.....	760,79
Personal de limpieza (mensual).....	760,79
Personal de limpieza (por horas sin incluir extras y vacac.)....	4,70

Oficios Varios:

Encuestador.....	788,94
Auxiliar de promoción, información y ventas.....	788,94
Lector de contadores.....	788,94

**DIARIO
EUROS**

Oficial de Primera.....	31,16
Oficial de Segunda.....	29,89
Ayudante, peones y mozos.....	28,86

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

CATEGORÍAS PROFESIONALES	MENSUAL
---------------------------------	----------------

Titulados:

Titulado Superior.....	776,72
Titulado Medio.....	740,43
Aparejador o Arquitecto Técnico.....	740,43

Técnicos titulados:

Delineante Proyectista.....	692,20
Delineante.....	652,21

Administrativos:

Jefe Superior.....	732,34
Jefe de Primera.....	692,17
Jefe de Segunda.....	652,21
Oficial de Primera.....	612,18
Oficial de Segunda.....	572,11
Auxiliar Administrativo.....	489,42
Cobrador-Pagador.....	471,96
Aspirante de 16 a 17 años.....	289,39

Especialistas de Oficina:

Dibujante proyectista.....	612,39
Dibujante.....	572,11

Subalternos:

Conserje.....	489,42
Ordenanza.....	471,96
Personal de limpieza (mensual).....	471,96
Personal de limpieza (por horas sin incluir extras y vacac.)....	2,91

Oficios Varios:

Encuestador.....	489,42
Auxiliar de promoción, información y ventas.....	489,42
Lector de contadores.....	489,42

DIARIO

Oficial de Primera.....	19,33
Oficial de Segunda.....	18,55
Ayudante, peones y mozos.....	17,91