

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

3078 *Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de la provincia de Jaén.*

Edicto

Referencia: C. de Trabajo.
Convenios Colectivos.
Expte.: 23/01/0086/2017.
Código Convenio: 23000245011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para Oficinas y Despachos, de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 19 de junio de 2017, suscrito por la Comisión Negociadora el día 29 de mayo de 2017, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 342/2012 de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

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

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

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

Jaén, 28 de junio de 2017.
La Delegada Territorial
(Por suplencia acordada mediante Orden 22/05/2017 del Consejero de Economía y
Conocimiento)
La Delegada del Gobierno
Ana María Cobo Carmona

Asistentes:

Representación Empresarial:

D. Lucas Ruiz Mozas
D. Bruno García Pérez (asesor)

Representación Sindical:

FeSMC-UGT:
D^a Elvira Ramírez Peinado
D^a Nieves Maña Cabrera
D. Diego Galindo Saeta

CC.OO. Servicios Jaén:
D^a Francisca Ureña Gálvez
D^a Silvia de la Torre García
D. Javier Ureña Oliveros

Acta

En la ciudad de Jaén, siendo las 12:00 horas del día 29 de mayo de 2017, se reúnen en sede social de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios, sita en el Avenida de Madrid nº 32-Entrepanta, de Jaén, las personas indicadas que componen la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de Oficinas y Despachos de la Provincia de Jaén, designados respectivamente por la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Sector empresas consultoras y servicios empresariales, profesionales y técnicos) y las centrales sindicales FeSMC-UGT y CC.OO. Servicios Jaén, a fin de proceder a la firma del nuevo convenio.

Abierto el acto, los componentes de la indicada Comisión se reconocen mutuamente capacidad y representatividad negociadora.

El proceso de negociación del convenio colectivo se inició con la Constitución de la Mesa Negociadora el pasado 1-3-2017, habiéndose celebrado reuniones de la Comisión Negociadora los días 14 y 31 de marzo, 18 de abril, 16 de mayo y en el día de la fecha en la que la Comisión Negociadora llega a la aprobación del nuevo convenio para los años 2017 y 2018 así como a las tablas de salarios que se unen a este acta.

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS
Años 2017-2018

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 (Sector empresas consultoras y servicios empresariales, profesionales y técnicos), de una parte; y los sindicatos FeSMC-UGT (Federación Provincial de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Jaén) y CC.OO. Servicios Jaén, de otra.

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

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

Artículo 4. Ámbito temporal.- Este convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2017, hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 5. Denuncia.- La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de la finalización de su vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 2018, comprometiéndose desde ese momento las representaciones a iniciar las negociaciones para el convenio que ha de sustituir a éste, debiéndose constituir la mesa negociadora en el plazo máximo de un mes.

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

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

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

Artículo 8. Prelación de normas.- 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.-

Las partes firmantes, acuerdan acogerse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

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

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) La constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse.
- d) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la comisión negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.
- e) Recibir notificación al inicio de los procedimientos de modificaciones, suspensiones y/o extinciones de contrato con carácter colectivo amparados en los art. 40, 41, 47, 51 o 52 del ET, así como de los descuelgues de convenio que se planteen.
- f) Conocer, conforme a la comunicación requerida en el presente convenio, aquellas empresas que vayan a proceder a la inaplicación salarial del convenio colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

A efectos de notificación se señalan los siguientes domicilios:

Por la parte empresarial:

- Federación Empresarial Jienense de Comercio y Servicios (Sector empresas consultoras y servicios empresariales, profesionales y técnicos).

Avda. de Madrid nº 32-Entreplanta. Jaén.
Teléfonos de contacto 953 25 86 31 ó 953 22 80 58.
Correo Electrónico: comerciojaen@comerciojaen.com

Por la parte social:

- Federación Provincial de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Jaén (FeSMC-UGT)

Paseo de la Estación nº 30-5ª Planta de Jaén,
Teléfonos de contacto: 953 26 39 35 ó 653 65 42 31
Correo electrónico: jaen@fesmcugt.org

- Sindicato Provincial de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Andalucía (Servicios-CC.OO.)
C/ Castilla, 8 – 2ª Planta de Jaén.
Teléfonos: 953 21 79 64 ó 953 21 79 67
Correo electrónico: servicios-ja@servicios.ccoo.es

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 discapacidad.- 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 discapacidad 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.

En virtud de lo dispuesto en el Art. 22 del ET se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, es decir, atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de prestación. Los puestos de

trabajo tienen asignado un nivel de cualificación profesional, un grupo profesional y un nivel retributivo.

Niveles de Cualificación Profesional:

Los niveles de cualificación profesional se establecen conforme al criterio de la Ley Orgánica de Cualificaciones y de la Formación Profesional de 20 de junio de 2002 y el RD que regula los niveles de dichas cualificaciones (Anexo II del RD 1128 de 2003 que regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales y las equivalencias pertinentes):

Nivel 1: competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.

Nivel 2: competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

Nivel 3: competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

Nivel 4: competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.

Nivel 5: competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizadas en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación.

Grupos Profesionales:

Agrupan las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Grupo I - Titulados

Titulado Superior (Nivel retributivo 5). 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 (Nivel retributivo 4). 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.

Grupo II - Técnicos y Especialistas de Oficina

Gestor de proyecto (Nivel retributivo 3-A). Profesional que su actividad está en la realización de un proyecto y no en su diseño, realización de todo o de algunas de sus fases o aspectos: gestión económica, detección de necesidades o realización de actividades, realización de la evaluación o de la memoria bajo supervisión del responsable de proyecto.

Programador/a (Nivel retributivo 3-A). Escribe las instrucciones en un lenguaje informático que el ordenador puede leer, para llevar a cabo tareas tales como el control de stock en un almacén o de registro de ventas. Los programadores desarrollan los pasos lógicos necesarios para crear un programa, lo prueban y almacenan los registros de forma segura, para poder adaptar los programas en el momento que se necesite.

Técnico/a de Proyectos (Nivel retributivo 3-B): Técnicos/as integrados en las ramas de servicios socioculturales y a la comunidad, medio ambiente, turismo, ocio y espectáculos del catálogo de ciclos formativos de grado superior marcados como LOGSE o equivalentes. Coordinador/a de campamentos, de albergues de juventud, de casas de colonias, de granjas escuelas, de aulas de casas de juventud y escuelas de naturaleza. Director/a de campamentos, de albergues de juventud, de casas de colonias, de granjas escuelas, de aulas de casas de juventud y escuelas de naturaleza. Coordinador/a de actividades curriculares en el marco escolar.

Técnico/a Informático (Nivel retributivo 3-B). Personal que desarrolla, soporta y mantiene a las redes informáticas de las empresas así como todos los equipos informáticos, impresoras y demás equipos tecnológicos que dependen de esta. Una red es un grupo de ordenadores conectados entre sí, por lo general, a través de un ordenador potente llamado servidor central.

Delineante proyectista (Nivel retributivo 3-B). 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 (Nivel retributivo 3-C). Personal que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos.

Dibujante proyectista (Nivel retributivo 3-D). 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 (Nivel retributivo 2). 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.

Grupo III - Administrativos

Jefe Superior (Nivel retributivo 3-A). 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 (Nivel retributivo 3-B). 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 (Nivel retributivo 3-C). 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 Administrativo (Nivel retributivo 3-D). Personal que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa y tiene una o más de las siguientes funciones:

1.- Asistir a la gestión de despachos y oficinas profesionales, y/o departamentos de RRHH, de forma preactiva, organizando y apoyando la gestión administrativa del mismo, y realizando las gestiones de comunicación internas y externas, la preparación y presentación de expedientes jurídicos propios ante las administraciones públicas, así como el mantenimiento del sistema documental y de archivo, según los objetivos marcados, respetando los procedimientos internos y las normas legales establecidas.

2.- Efectuar la gestión administrativa contable-fiscal garantizando el mantenimiento actualizado del sistema de información y el archivo de la documentación, y realizar las gestiones administrativas de los procedimientos previstos en el plan global de auditoría.

3.- Gestionar y contratar los servicios, productos y activos financieros necesarios, obteniendo la información de los mismos, y determinando las necesidades financieras de la organización, y realizar el control presupuestario de tesorería contribuyendo al desarrollo habitual de la actividad empresarial, respetando los procedimientos internos y normas legales, y atendiendo a las debidas condiciones de calidad, seguridad y protección del medio ambiente.

Administrativo (Nivel retributivo 2). 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. Realizar las operaciones de gestión administrativa de compraventa de productos y servicios, tesorería y personal, así como la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención y procesamiento y archivo de la información y documentación necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados. Así mismo: realizar las operaciones de recepción y apoyo a la gestión administrativa derivada de las relaciones con el público o cliente, interno o externo, con calidad de servicio, dentro de su ámbito de actuación y responsabilidad, utilizando los medios informáticos y telemáticos y en caso necesario, una lengua extranjera, y aplicando los procedimientos internos y la normativa vigente.

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

Auxiliar administrativo (Nivel retributivo 1-A). Personal que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y o despacho. Distribuir, reproducir y transmitir la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos

Quedan adscritos a esta categoría los Telefonistas-Recepcionistas.

Grupo IV - Oficios Varios

Conserje (Nivel retributivo 1-A). Personal que tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

Encuestador/a (Nivel retributivo 1-A). 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 (Nivel retributivo 1-A). 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, así como personal encargado de leer los contadores de agua luz, gas, etc. y, ocasionalmente distribuir facturas entre los usuarios.

Se incluyen aquí los antiguos Lector de contadores.

Personal de Servicios Auxiliares (Nivel retributivo 1-B). Incluye el personal encargado de la limpieza de los locales de las empresas; el personal encargado de hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes; y al 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.

Se incluyen aquí las categorías antiguas de Personal de Limpieza, Ordenanza y Cobrador-Pagador.

Funciones, Polivalencia Funcional y Movilidad Funcional:

En virtud del artículo 22 del ET, por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Conforme establece el artículo 39 del ET, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo

será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones no previstas en el Estatuto de los Trabajadores requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Capítulo IV. Jornada laboral, Descansos y vacaciones

Artículo 13. Jornada laboral:

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

Todo exceso sobre la jornada laboral anual tendrá la consideración de horas extraordinarias.

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

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

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

El lunes, martes y miércoles de Semana Santa se realizará jornada intensiva matinal de 6 horas.

En la medida en que sea factible, según la organización de cada empresa, podrá realizarse jornada intensiva matinal de 6 horas los días oficiales de las ferias y fiestas locales.

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

Artículo 15. Vacaciones.- Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de

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

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

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

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

El calendario laboral contendrá los días a trabajar, jornada laboral de los mismos, y festivos, deberá exponerse en el tablón de anuncios de la Empresa. En todo caso se respetaran al momento de realizar el calendario los límites de jornada que se encuentren vigentes.

A los efectos de control del número de horas, las empresas darán cumplimiento a lo establecido en el Artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, que dice textualmente: "A efectos del computo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente".

Artículo 17. Reducción de jornada:

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

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho

individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

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

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

b) Por cuidado de un menor afectado por enfermedad grave.- El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma Andaluza y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

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

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

[reguladora de la jurisdicción social.](#)

Capítulo V. Licencias, Permisos y Excedencias

Artículo 18. Licencias:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo.

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

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

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

No obstante, en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el disfrute del permiso podrá ejercerse en cualquier momento siempre que persista el hecho causante.

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

- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularlo en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularla conforme a la jornada laboral y la distribución de la misma.

En el caso de lactancia de forma acumulada habrá de solicitarse a la empresa referido permiso con quince días de antelación.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban

permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

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

- g) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día, cuando éste sea en día laborable.
- h) Las parejas de hecho, reconocidas legalmente e inscritas en el registro correspondiente, tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias que una pareja de derecho.
- i) El tiempo indispensable, y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a los médicos de atención primaria o especialistas en horas de jornada de trabajo, con un máximo de 8 horas anuales.
- j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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:

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 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. Esta limitación no tendrá efecto si existe acuerdo entre empresa y trabajador, quienes podrán acordar nuevas excedencias voluntarias pactadas en un plazo menor a los cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Capítulo VI. Condiciones económicas

Artículo 20. Tablas Salariales.

Para los años 2017 y 2018 serán de aplicación las tablas salariales que se adjuntan como Anexos I y II.

La subida salarial para 2017 ha sido el resultado de incrementar las tablas del 2.016 en un 1,5%. La subida salarial para 2018 será el resultado de incrementar las tablas del 2.017 en un 1,5%.

Dado que los efectos económicos del presente convenio se retrotraen al 1 de enero de 2.017, los atrasos que pudieran haberse generado hasta la fecha de publicación del mismo se abonarán como plazo máximo en la nómina del mes de septiembre de 2.017.

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

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

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

Artículo 23. Horas extras.- Ambas partes, dada la situación de paro existente en la provincia, se comprometen a la eliminación, en lo posible, de las horas extraordinarias. En el caso en que se realicen, se abonarán con el recargo del 75% del valor de la hora ordinaria, salvo que el empresario opte por compensar ésta por 1,75 horas de descanso.

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

Artículo 25. Plus de asistencia.- Por cada día de asistencia efectiva al trabajo se cobrará una prima de asistencia recogida en las tablas salariales anexas. Independientemente de la jornada de trabajo que realice.

Artículo 26. Plus de transporte.- Por cada día de asistencia efectiva al trabajo se cobrará un Plus de transporte recogido en las tablas salariales anexas. Independientemente de la jornada de trabajo que realice.

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

Estas gratificaciones serán abonadas en los meses de marzo, julio y diciembre en su totalidad para trabajadores a jornada completa o la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado en caso distinto.

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

Las empresas podrán prorratear estas gratificaciones a lo largo del año siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 28. Fiestas locales.- Se establece una gratificación con motivo del Patrón de la localidad (en Jaén será San Lucas) recogida en las tablas salariales anexas para todos y cada uno de los grupos profesionales.

Artículo 29. Dietas.- Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador de la localidad en la que habitualmente tenga su destino, la empresa abonará una dieta completa cuando tenga que comer y pernoctar fuera de su domicilio, y media dieta cuando efectúe una comida fuera de su domicilio. Dichas dietas quedan recogidas en las tablas salariales anexas.

Capítulo VII. Contratación y Suspensión del Contrato

Artículo 30. Contratos eventuales por especiales circunstancias de la producción.-

Cuando las circunstancias del Mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos así lo

exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán realizar contratos eventuales con una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

Las partes negociadoras del presente Convenio, conscientes de su responsabilidad en la generación de empleo estable en nuestra Provincia, tenderán en la medida de lo posible y si las circunstancias de la empresa así lo permiten, según el criterio de la Dirección de la misma a transformar este tipo de contratos en indefinidos.

Artículo 31. Contratos formativos.-

1. El contrato de trabajo en prácticas

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

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

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

2. El contrato para la formación y el aprendizaje

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

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

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

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

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

En los contratos formativos el personal contratado no podrá realizar horas extraordinarias salvo en el supuesto previsto en el art. 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos.

Artículo 32. Contratos Indefinidos.-

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

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

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

Artículo 33. Suspensión del Contrato Por Maternidad y por Riesgo durante el embarazo y la lactancia.-

a) Suspensión del Contrato Por Maternidad.-

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

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

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

b) Suspensión del Contrato por Riesgo durante el embarazo y la lactancia.-

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el art. 26 de la LPRL, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. En los mismos términos podrá declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato si existe riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses y hasta la

fecha en que el menor cumpla la edad de 9 meses.

Artículo 34. Suspensión del Contrato por Paternidad.-

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo de la Ley del Estatuto de Los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

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

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

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

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

Artículo 35. Suspensión de contrato por ser víctima de violencia de género.

En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del [artículo 45](#), el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (art. 49 ET).

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario

Artículo 36. 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 37. Graduación de las Faltas.

Faltas leves:

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

B) 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.

C) 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.

D) 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.

E) 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.

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

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

H) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

Faltas graves.

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

sanción por escrito.

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

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causara grave perjuicio a la empresa, a los clientes de la misma o personal de dichos clientes.

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

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

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

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

Faltas muy graves.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

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

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

17. La imprudencia en acto de servicio.

18. Dormirse en el puesto de trabajo.

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

Artículo 38. 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 39. 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 40. Incapacidad Temporal.- En caso de Incapacidad Temporal, 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.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real desde el primer día de la correspondiente baja y hasta un máximo de 12 meses.

Artículo 41. 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 42. Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas:

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

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

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición,

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

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

3. Las empresas 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 43.- 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. La representación legal de los trabajadores deberá 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 44. Prevención de Riesgos Laborales.- Las empresas se comprometen a observar y cumplir en todo momento las disposiciones de Seguridad e Higiene recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 45. Protección y vigilancia de la salud.-

1. Vigilancia de la salud.- Las empresas facilitarán el que a su personal se les realice un reconocimiento médico anual.

2. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.-

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por

sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

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

3. Protección de la maternidad.

En las evaluaciones de los riesgos que realice la empresa según dispone el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y cuando el trabajo resulte un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia de las trabajadoras, según el art. 26 de la LPRL, el empresario deberá adoptarlas medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo mediante la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, incluyendo, en su caso, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Si esta adaptación de las condiciones de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, el empresario deberá cambiar de puesto de trabajo o función a la trabajadora afectada. El empresario, previa consulta con los representantes de los trabajadores, debe tener prevista la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para la mujer trabajadora embarazada. El cambio de puesto de trabajo, que tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto, puede suponer, en última instancia, la adscripción a grupos profesionales diferentes, conservando la trabajadora, en todo caso y como mínimo, su derecho al conjunto de las retribuciones del puesto de origen.

Finalmente, cuando el cambio de puesto de trabajo no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

4. Incapacidad permanente.

En caso de que se hubiese declarado una incapacidad permanente, 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 46. Trabajo con pantallas.- Las empresas procurarán distribuir la jornada laboral de forma que se presten trabajos en pantalla, lo menos continuado posible alternando la

actividad en pantalla con otros trabajos. Y en los casos que no exista la posibilidad de cambiar de actividad, se procurarán realizar descansos de forma periódica dentro de la jornada, no superando en lo posible dos horas de forma continuada. La distribución de pausas la realizará la empresa tras evaluar los riesgos, conforme a las indicaciones del Ministerio de Sanidad en sus protocolos de vigilancia sanitaria específica de los trabajadores.

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

Capítulo XII. Formación

Artículo 47. Planes de formación.- Los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa participarán en el diseño, definición de objetivos y puesta en práctica de los proyectos formativos en las empresas.

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

Artículo 48. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

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

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

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

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

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

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo,

vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras Leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Capítulo XIII. Derechos sindicales

Artículo 49. Acumulación de horas.- Los trabajadores con representación sindical podrán realizar la acumulación trimestral de horas asignadas por la legislación vigente.

Artículo 50. 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 51. 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.- Las partes intervinientes reconocen el carácter de necesaria y obligada aplicación, por parte de las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo conforme y sobre las materias previstas en el artículo 82 y 41.4 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas que procedan a la inaplicación salarial del presente convenio estarán obligadas a comunicarlo a la Comisión Paritaria con 15 días de antelación a que esta medida tenga efecto.

Disposición Final Tercera. Género Neutro

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

ANEXO I

Tabla Equivalencia

Para efectuar el traspaso de la clasificación actual al nuevo modelo aplicamos la siguiente tabla de equivalencias:

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS

TABLA SALARIAL 2017

Categoría Convenio 2012-2014	NUEVA CLASIFICACION		
CATEGORÍAS PROFESIONALES	GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL SALARIAL	TABLA SALARIAL 2017
Titulados:	GRUPO I. Titulados:		
Titulado Superior	Titulado Superior	5	1.415,49
Titulado Medio	Titulado Medio	4	1.349,35
Aparejador o Arquitecto Técnico			
Técnicos titulados:	GRUPO II. Técnicos y Especialistas de Oficina:		
	Gestor de proyecto	3-A	1.334,60
	Programador/a	3-A	1.334,60
	Técnico/a de Proyectos	3-B	1.261,45
	Técnico/a Informático	3-B	1.261,45
Delineante Proyectista	Delineante Proyectista	3-B	1.261,45
Delineante	Delineante	3-C	1.188,59
Dibujante proyectista	Dibujante proyectista	3-D	1.116,02
Dibujante	Dibujante	2	1.042,61
	GRUPO III. Administrativos:		
Jefe Superior	Jefe Superior	3-A	1.334,60
Jefe de Primera	Jefe de Primera	3-B	1.261,45
Jefe de Segunda	Jefe de Segunda	3-C	1.188,59
Oficial de Primera	Oficial Administrativo	3-D	1.116,02
Oficial de Segunda	Administrativo	2	1.042,61
Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	1-A	891,91
	GRUPO IV. Oficios Varios:		
Conserje	Conserje	1-A	891,91
Encuestador	Encuestador	1-A	891,91
Auxiliar de promoción, información y ventas	Auxiliar de promoción, información y ventas	1-A	891,91
Lector de contadores			
Personal de limpieza (mensual)	Personal de Servicios Auxiliares	1-B	860,09
Ordenanza			
Cobrador-Pagador			

OTROS CONCEPTOS SALARIALES:

	TABLA SALARIAL 2017
Art. 15.- Vacaciones.....	113,67
Art. 24.- Plus de distancia.....	0,46
Art. 25.- Plus de asistencia.....	2,17
Art. 26.- Plus de transporte.....	2,99
Art. 28.- Fiestas locales.....	123,43
Art. 29.- Dietas: Dieta completa.....	54,41
Media dieta.....	25,59

La escala salarial quedaría definida:

Nivel Salarial	TABLA SALARIAL 2017	Complemento Antigüedad
5	1.415,49	776,72
4	1.349,35	740,43
3-A	1.334,60	732,34
3-B	1.261,45	692,17
3-C	1.188,59	652,21
3-D	1.116,02	612,39
2	1.042,61	572,11
1-A	891,91	489,42
1-B	860,09	471,96

ANEXO II
CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS
TABLA SALARIAL 2018

Categoría Convenio 2012-2014	NUEVA CLASIFICACION		
CATEGORÍAS PROFESIONALES	GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL SALARIAL	TABLA SALARIAL 2018
Titulados:	GRUPO I. Titulados:		
Titulado Superior	Titulado Superior	5	1.436,72
Titulado Medio	Titulado Medio	4	1.369,59
Aparejador o Arquitecto Técnico			
Técnicos titulados:	GRUPO II. Técnicos y Especialistas de Oficina:		
	Gestor de proyecto	3-A	1.354,62
	Programador/a	3-A	1.354,62
	Técnico/a de Proyectos	3-B	1.280,37
	Técnico/a Informático	3-B	1.280,37
Delineante Projectista	Delineante Projectista	3-B	1.280,37
Delineante	Delineante	3-C	1.206,42
Dibujante proyectista	Dibujante proyectista	3-D	1.132,76
Dibujante	Dibujante	2	1.058,25
	GRUPO III. Administrativos:		
Jefe Superior	Jefe Superior	3-A	1.354,62
Jefe de Primera	Jefe de Primera	3-B	1.280,37
Jefe de Segunda	Jefe de Segunda	3-C	1.206,42
Oficial de Primera	Oficial Administrativo	3-D	1.132,76
Oficial de Segunda	Administrativo	2	1.058,25
Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	1-A	905,29
	GRUPO IV. Oficios Varios:		
Conserje	Conserje	1-A	905,29
Encuestador	Encuestador	1-A	905,29
Auxiliar de promoción, información y ventas	Auxiliar de promoción, información y ventas	1-A	905,29
Lector de contadores			
Personal de limpieza (mensual)	Personal de Servicios Auxiliares	1-B	872,99
Ordenanza			
Cobrador-Pagador			

OTROS CONCEPTOS SALARIALES:

	TABLA SALARIAL 2018
Art. 15.- Vacaciones.....	115,38
Art. 24.- Plus de distancia.....	0,47
Art. 25.- Plus de asistencia.....	2,20
Art. 26.- Plus de transporte.....	3,03
Art. 28.- Fiestas locales.....	125,28
Art. 29.- Dietas: Dieta completa.....	55,23
Media dieta.....	25,97

La escala salarial quedaría definida:

Nivel Salarial	TABLA SALARIAL 2018	Complemento Antigüedad
5	1.436,72	776,72
4	1.369,59	740,43
3-A	1.354,62	732,34
3-B	1.280,37	692,17
3-C	1.206,42	652,21
3-D	1.132,76	612,39
2	1.058,25	572,11
1-A	905,29	489,42
1-B	872,99	471,96

Jaén, a 28 de Junio de 2017.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.