



# JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 392/12

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2012, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de OFICINAS Y DESPACHOS.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial para la actividad de OFICINAS Y DESPACHOS (Código del Convenio nº 05000245011989) que fue pactado con fecha 26 de enero de 2012, de una parte, por la Asociación Abulense de Empresarios de Servicios, y de otra, por las Centrales Sindicales CC 00 y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*

### CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS

#### CAPÍTULO I ÁMBITO Y VIGENCIA

**ARTICULO. 1.-** Salvo las exclusiones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo Provincial de Trabajo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales en las empresas establecidas o que en el futuro se establezcan en Ávila y su Provincia, incluidas en el ámbito funcional y personal de la Ordenanza Laboral para la actividad de Oficinas y Despachos, aprobada por Orden Ministerial de 31 de octubre de 1972, no obstante su derogación.



No será de aplicación este Convenio Colectivo a las empresas que, estando incluidas en el ámbito de aplicación de la Ordenanza expresada, se hallen regidas por cualquier otro Convenio Colectivo, cualquiera que sea su ámbito.

**ARTICULO 2.-** El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del año 2.011 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del 2.012.

Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año si no fuera denunciado por escrito con dos meses de antelación, al menos, respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de las prórrogas.

## CAPÍTULO II

### GLOBALIDAD, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN Y GARANTÍAS “AD PERSONA”

**ARTICULO 3.-** El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico e indivisible, entendiéndose a todos los efectos que el mismo contiene, respecto de los trabajadores afectados, una regulación más favorable a la anteriormente existente.

En consecuencia, será de aplicación exclusiva en las materias que el mismo regula, frente a cualesquiera otras normas de carácter general que establezcan regulación distinta respecto de las expresadas materias.

**ARTICULO 4.-** Las condiciones económicas y de cualquier otra índole establecidas en este convenio serán compensadas y absorbidas, hasta donde alcance en cómputo anual, con cualesquiera mejoras que en el futuro puedan establecerse por disposición legal o contrato individual. No afectarán a la plena eficacia de este convenio cualesquiera disposiciones que, en conjunto y cómputo anual, resulten menos favorables para los trabajadores.

**ARTICULO 5.-** Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que, en cómputo anual y con carácter personal, venga disfrutando cada trabajador.

## CAPÍTULO III.

### ASCENSOS

**ARTICULO 6.-** Atendiendo a las necesidades de las empresas afectadas por el presente Convenio y, en función de la aptitud y capacidad de los trabajadores:

Los Auxiliares con tres años en la categoría podrán ascender a Oficiales de Segunda.

Los Oficiales de Segunda con cinco años de antigüedad en la categoría podrán ascender a Oficial de Primera.

Los Oficiales de Primera con ocho años de antigüedad en la categoría podrán ascender a Jefe de segunda.



CAPÍTULO IV

CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 7.- CATEGORIAS PROFESIONALES.

Equiparación de categorías profesionales a niveles retributivos

**Nivel 1**

Titulado Superior

Jefe Superior

**Nivel 5**

Oficial de Primera

Técnico Operador de Ordenador

**Nivel 2**

Titulado Medio

Analista

**Nivel 6**

Oficial de segunda

Operador de máquinas

**Nivel 3**

Jefe de 1ª

Programador Ordenador

**Nivel 7**

Auxiliar administrativo

**Nivel 4**

Jefe de 2ª

**Nivel 8**

Ordenanza

Vigilante

Personal de limpieza

Oficios varios (peones, mozos, etc)

ARTICULO 8.- DEFINICIONES.

Las definiciones , según las funciones o actividades del personal dentro de la Empresa , serán las siguientes:

**Personal titulado:** Es el que se halla en posesión de un título oficial de Grado Superior o Medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

**Personal administrativo**

a) Jefes superiores.- Son aquellos provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

b) Se asimilara a esta categoría al personal con dos o más jefes a sus órdenes, que en algunas oficinas se denomina Oficial Mayor.

c) Jefe de primera. Es el empleado capacitado provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la Empresa.

Se asimilan a esta categoría, el Técnico de cálculo y diseño y las demás que pudieren estar aplicándose a la entrada en vigor del vigente Convenio.



d) Jefe de segunda.- Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las ordenes inmediatas del Jefe de primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa .

Se asimilan a esta categoría, el Jefe de Delineación y las demás que pudieren estar aplicándose a la entrada en vigor del vigente Convenio.

e) Oficial de primera.- Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Se asimilan a esta categoría, el Delineante Proyectista y las demás que pudieren estar aplicándose a la entrada en vigor del vigente Convenio.

f) Oficial de segunda.- Es el Empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe y Oficial de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se asimilan a esta categoría, el Delineante, el Dibujante y las demás que pudieren estar aplicándose a la entrada en vigor del vigente Convenio.

g) Auxiliar.- Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas.

#### **Técnicos de oficinas**

a) Analista.- Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

Cadena de operaciones a seguir.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar: su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones.

Creación de juegos de ensayo.

Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

Colaboración al programa de las pruebas de “` lógica” de cada programa.

Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

b) Programador Ordenador.- Le corresponde estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.

Documentar el manual de consola.

c) Operador de ordenador.- Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

#### **Subalternos**

a) Conserje.- Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Empresa.



b) Ordenanza.- Tendrá esta categoría el subalterno 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.

c) Personal de limpieza.- Están ocupadas en la limpieza de los locales de las empresas.

#### CAPÍTULO IV

##### CONTRATOS FORMATIVOS

**ARTICULO 9.-** En los procesos selectivos del personal que vaya a ser contratado para la formación y el aprendizaje, se aplicará el criterio de prevalencia, en igualdad de condiciones, a favor de mujeres o de hombres, de tal manera que se tienda a la paridad entre ambos sexos dentro del mismo grupo profesional.

#### CAPÍTULO V

##### RETRIBUCIONES

**ARTICULO 10.-** Los salarios pactados para los años 2.011 y 2.012, para cada nivel profesional son los establecidos en los Anexos I y II de este Convenio respectivamente.

Los niveles retributivos de las diferentes categorías profesionales son los que se especifican en el artículo siete viniendo obligados los trabajadores, en la medida que lo permita su formación profesional, a desempeñar trabajos propios de categorías profesionales que tengan asignado el mismo nivel retributivo del trabajador de que se trate.

**ARTICULO. 11.-** Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán aumentos por años de servicio en la empresa consistentes en trienios del 5% del salario base pactado, que se devengarán desde el día 1 de enero del año en que se cumpla el trienio.

**ARTICULO 12.-** Se establecen tres pagas extraordinarias, de marzo, julio y Navidad, equivalentes cada una de ellas a treinta días del salario base más antigüedad, que se devengarán respectivamente, los días 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el curso del año percibirán las gratificaciones extraordinarias, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.

#### CAPÍTULO VI

##### DEVENGOS EXTRASALARIALES.

**ARTICULO 13.-** Los trabajadores que por necesidades del servicio hubieren de desplazarse a una localidad distinta de aquella en que habitualmente presten su trabajo percibirán, además de los gastos de locomoción, la dieta correspondiente.

Su cuantía será la siguiente:

Media dieta: 11,81 €.

Dieta completa: 35,44 €.

Por acuerdo de las partes podrá sustituirse el sistema anterior por el de gastos pagados debidamente justificados, así como el abono de Kilometraje por utilización de vehículo propio de trabajador, en cuyo caso el importe será de 0,19 € por cada kilómetro recorrido.



#### **ARTICULO 14.- Quebranto de moneda.**

El trabajador que, con independencia de la categoría profesional que ostente tenga a su cargo la responsabilidad de la caja, percibirá, en concepto de quebranto de moneda una cantidad equivalente al 5% del salario base mensual conforme a la tabla salarial vigente en cada momento.

### **CAPÍTULO VII**

#### **INAPLICACION SALARIAL**

**ARTICULO 15.-** Para los supuestos de inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82 del ET o lo que legalmente lo sustituya.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **JORNADA**

**ARTICULO 16.-** La jornada de los trabajadores afectados por este Convenio será de 1.770 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2.011 y 1.762 horas para el año 2.012, que será distribuida conforme al calendario laboral de cada empresa sin rebasar en ningún caso más de nueve horas diarias y ordinarias de trabajo efectivo.

No se prestará trabajo ninguno en los sábados de los meses de julio, agosto y septiembre, sin que ello suponga en modo alguno merma o disminución de la jornada anual pactada.

Se realizará jornada continuada en horario de mañana en el periodo comprendido entre los días 15 de junio y 15 de septiembre.

Se realizará también jornada continuada en horario de mañana durante la semana de Fiestas Patronales de cada localidad.

Para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado y movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el artículo 85.3-I y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 17.-** Descansos durante jornada. Los trabajadores cuyos cometidos se realicen durante toda la jornada diaria, única y exclusivamente, frente a pantallas visuales (ordenadores, terminales, etc.) en los términos que establece la Guía Técnica de Evaluación y Prevención de los Riesgos Relativos a la Utilización de Equipos con Pantallas de Visualización, disfrutarán de un descanso de veinte minutos cuando realicen jornada partida, y de treinta minutos cuando realicen jornada continuada, pudiendo en este último caso ser distribuido en dos periodos de quince minutos cada uno.

### **CAPÍTULO IX**

#### **VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.**

**ARTICULO 18.-** El periodo de vacaciones anuales, retribuidas y no sustituibles por compensación económica, será de 30 días naturales. El personal que ingrese en el curso del año de que se trate disfrutará las vacaciones en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.

En caso de desacuerdo, y siempre que esté, garantizada la efectiva prestación de servicios de las dos terceras partes del número de trabajadores que integren la plantilla, el trabajador podrá elegir 15 días consecutivos en los meses de junio, julio o agosto; y el empresario otros 15 días consecutivos en cualquiera de los meses del año.



A los efectos del párrafo anterior, y para el supuesto de que fuesen varios los trabajadores que pretendieran hacer uso de aquella elección, se seguirá un turno rotatorio anualmente, dando preferencia a los más antiguos en la empresa que en los años anteriores no hubieran hecho uso de tal facultad.

#### **ARTICULO 19.- Descanso semanal, festivos y licencias.**

1) Los Trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

Resultará aplicable al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2) Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetaran como fiestas de ámbito nacional las de Natividad del Señor, Año Nuevo, y el 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan en domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición le sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3) El trabajador, previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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) 1 día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una forma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.



En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica del especialista, siempre y cuando sea por prescripción facultativa del propio trabajador, esposa/o, e hijos.

4) 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 caso de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4.bis) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de ocho años o a 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 de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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 la 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.

6) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social.

7) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.





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

#### **ARTICULO 20.- SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MATERNIDAD O RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

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

**ARTICULO 21.-** El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional directamente relacionado con la actividad del sector.

**ARTICULO 22.-** En las empresas en que tengan la condición de laborables todos o algunos de los días 24 de diciembre, 31 de diciembre, 5 de enero, y el día anterior a la fiesta principal de cada localidad, los trabajadores afectados por este Convenio prestarán servicio exclusivamente durante ocho horas en el total de los cuatro días citados.

La empresa organizará el trabajo de los expresados días de forma que cada trabajador vaque dos o tres jornadas íntegras, excepto si ello no fuera posible por tener un solo trabajador, en cuyo caso deberá prestarse servicio durante dos horas en cada jornada de mañana.

## CAPÍTULO X.

### MEJORAS ASISTENCIALES.

**ARTICULO 23.-** Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente laboral, enfermedad común o enfermedad profesional, percibirán con cargo a la empresa desde el primer día la diferencia existente entre el salario que en este Convenio se



pacta y la correspondiente prestación de la Seguridad Social. Se exceptiona de lo establecido anteriormente, la Incapacidad Temporal derivada de Accidente no laboral.

**ARTICULO 24.-** Seguro de accidentes. Las empresas contratarán una póliza de Seguro de Accidentes, por los siguientes conceptos:

- Por muerte, en accidente: 20.000 €.
- Por invalidez permanente absoluta derivada de accidente: 20.000 €.

A los efectos de este artículo, la póliza en cuestión, se regirá determinación del concepto de invalidez, debiendo estarse a lo establecido en la póliza que se suscriba.

Para que las empresas puedan adaptar su póliza de seguro actual, a lo establecido en el presente artículo, la cobertura de esta póliza entrará en vigor a la finalización de la póliza que actualmente tenga contratada la empresa.

**ARTICULO 25.-** Los trabajadores, al cumplir veinticinco años de servicios efectivos a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad equivalente al importe de una mensualidad de su salario, incluida antigüedad.

## CAPÍTULO XI

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### **ARTÍCULO 26.-** SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

##### PRINCIPIOS GENERALES.

La representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa consideran esencial proteger la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por Real Decreto 39/1997, de Enero, el Real Decreto 171/2004, de 30 de Enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores del sector.

##### VIGILANCIA DE LA SALUD

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación con los riesgos específicos de su trabajo. Serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud, o si, por las características del puesto de trabajo, la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores y otras personas.

La periodicidad será como mínimo anual, pudiendo ser menor si el caso lo requiere.

Historia Clínica Laboral



Al cesar el trabajador en la empresa por despido, fin de contrato, subrogación o por otras causas, los servicios de prevención de las diferentes empresas facilitaran copia de la historia clínica laboral al trabajador para que este pueda a su vez entregarlo al servicio de prevención de la próxima empresa que le contrate.

#### Formación de los delegados de prevención

La empresa ofrecerá a los delegados de prevención un curso básico de 50 horas presencial al inicio de su mandato. De la misma forma se compromete a facilitar la formación sobre riesgos generales o específicos que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.

Para su formación preventiva, los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario específico de 20 horas anuales que no podrán ser cedidos sino a quien reglamentariamente los supla.

#### SALUD LABORAL Y DROGODEPENDENCIAS

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, participativa, voluntaria y planificada.

Preventiva: Se pondrán en practica medidas educativas, informativas y formativas (que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables.

Asimismo, se potenciara la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial y voluntaria: Se facilitara tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente.

A tal efecto, se realizaran y aplicaran programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores.

#### MOBBING Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Mobbing o acoso moral: Una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

- La expresión de situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo se expresa a través de distintas maneras, actitudes y comportamientos: acciones contra la dignidad de la persona, acciones contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la información, situaciones de inequidad (desigualdad).

- Algunos ejemplos (existen descritos hasta 45 comportamientos hostiles) de conductas concretas de mobbing son: el acoso sexual, las amenazas verbales, los insultos, etc.

**Violencia en el lugar de trabajo:** Aquellos comportamientos violentos de los que pueden ser víctimas las personas por razón de su trabajo; normalmente se asocia la violencia con la agresión pero el concepto comprende otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre.



Algunos ejemplos, además de las agresiones físicas, se encuentran en las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosantes.

**Incidencia del riesgo psicosocial:** Afecta a las condiciones de trabajo y puede provocar daños a la salud física y mental de los trabajadores (aparición de fatiga física y/o mental, estrés, insatisfacción laboral, etc.) y favorecer situaciones peligrosas por una inadecuada gestión de la actividad preventiva en la organización de la empresa, (posibilidad de propiciar actos inseguros o potenciar riesgos debidos a condiciones peligrosas).

**Origen del riesgo psicosocial:** La fuente del riesgo se encuentra en los factores psicosociales y de la organización del trabajo y, sus causas en las relaciones interpersonales inadecuadas.

#### A. Responsables

Atendiendo al mobbing y a la violencia en el trabajo como un riesgo de etiología psicosocial, las Direcciones de las empresas del sector de Oficinas y Despachos deben velar y garantizar que el ambiente de trabajo esté libre de dichos comportamientos que, como riesgo, afecta a las condiciones de trabajo y puede derivar en un daño físico y mental para la salud de los trabajadores.

#### B. Periodo de ejecución

El periodo de ejecución de un riesgo será el más inmediato posible, una vez se detecten situaciones de riesgo psicosocial por comportamientos inadecuados.

Los trabajadores afectados o implicados serán informados siempre de las actuaciones a realizar o soluciones adoptadas. Cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, serán igualmente informados de los trámites que se están realizando.

### EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS RELATIVOS A LA UTILIZACIÓN DE EQUIPOS CON PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN.

En aplicación del Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización y de acuerdo con la Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, se considerará "trabajadores" usuarios de equipos con pantalla de visualización: todos aquellos que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con dichos equipos.

## CAPÍTULO XII

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

**ARTICULO 27.-** En relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo de, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normas que en un futuro la desarrollen o/y la complementen.

## CAPÍTULO XIII

### DERECHOS SINDICALES

**ARTICULO 28.-** Las empresas darán estricto cumplimiento a cuanto se establece, en materia de derechos sindicales, en el vigente Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones que las modifiquen complementen.



El crédito de quince horas mensuales a que se refiere el art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá modificado a treinta horas bimensuales, sin que en el curso del mismo bimestre pueda disfrutarse un número superior.

#### CAPÍTULO XIV COMISIÓN PARITARIA.

**ARTICULO 29.-** Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje, que estará formada por dos representantes de cada parte, social y empresarial.

No podrá plantearse conflicto colectivo alguno ante el Juzgado de lo Social sin haber intentado previamente la solución del mismo ante la mencionada Comisión Paritaria.

Además de las funciones de interpretación y vigilancia del Convenio, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La reunión de la Comisión Paritaria se dará por celebrada si no tuviere lugar en el plazo de los siete días hábiles siguientes a la solicitud formulada con tal objeto.

Constituida la Comisión Paritaria, procederá a la instauración de un procedimiento de funcionamiento, así como a fijar la forma y plazos de actuación de dicha Comisión y la de adopción de acuerdos.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten al Servicio de Relaciones laborales de Castilla y León (SERLA).

Se establecen como domicilios de la Comisión Paritaria los siguientes:

- Asociación de Empresarios de Servicios de la Provincia de Ávila.- Pza. Santa Ana, 7 – 3º Izqda.. Ávila.
- Unión General de Trabajadores. Isaac Peral, 18. Ávila.
- Comisiones Obreras. Pza. Santa Ana, 6. Ávila

#### CAPÍTULO XV DISPOSICIONES VARIAS

**ARTICULO 30.-** El presente Convenio Colectivo ha sido pactado, de un lado, por la representación de la Asociación de Empresarios de Servicios de la Provincia de Ávila y, de otro, por la Central Sindical U.G.T. y CCOO.

**ARTICULO 31.-** En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos por Orden Ministerial de 31 de octubre de 1972 no obstante su derogación, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general que las modifiquen o complementen.



## ANEXO I

## Tabla Salarial Vigente Año 2.011

NIVEL PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
I	1.734,71	26.020,65
II	1.587,97	23.819,55
III	1.338,13	20.071,95
IV	1.242,32	18.634,80
V	1.118,24	16.773,60
VI	1.019,19	15.287,85
VII	835,06	12.525,90
VIII	825,36	12.380,40

## ANEXO II

## Tabla Salarial Vigente Año 2.012

NIVEL PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
I	1.769,40	26.541,00
II	1.619,73	24.295,95
III	1.364,89	20.473,35
IV	1.267,17	19.007,55
V	1.140,60	17.109,00
VI	1.039,57	15.593,55
VII	851,76	12.776,40
VIII	841,87	12.628,05