ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

3438/23

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

A N U N C I O

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General, con código de convenio 04000295011982, suscrito con fecha 29 de septiembre de 2023, de una parte por los representantes de la parte empresarial y, de otra parte, por la representación de los trabajadores, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías;

Esta Delegación Territorial;

ACUERDA

Primero. Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

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

En la Ciudad de Almería, a catorce de noviembre de dos mil veintitrés.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA Y OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL 2022-2025

TITULO I
NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, la Federación de Andalucía de servicios de CC.OO., como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación Empresarial de Oficinas, Despachos y Consultorías de la Provincia de Almería de ASEMPAL, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. *Eficacia y alcance obligacional.*

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

TÍTULO II
CONDICIONES GENERALES

Artículo 3. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo en los Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General, aplicándose en todos los centros de trabajo situados en la provincia de Almería.

Se exceptúan las actividades que, a la entrada en vigor del presente, estén comprendidas en el ámbito funcional de un Convenio Estatal o tengan Convenio propio.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Se regirán por el presente Convenio, la totalidad de las personas trabajadoras que, en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en las empresas mencionadas en el artículo anterior, sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

Artículo 5. ***Ámbito temporal, vigencia, duración y prórroga.***

Vigencia. El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el B.O.P., si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el día 1º de enero de 2023.

Por lo que se refiere al ejercicio 2022, se integra en el texto del presente Convenio colectivo el Acuerdo de modificación parcial del mismo publicado en el BOP Nº 230 de 30 de noviembre de 2022.

Duración. La duración del Convenio será de CUATRO AÑOS, desde 1º de enero de 2022 hasta 31 de diciembre de 2025.

Prórroga. El presente Convenio será prorrogado si no fuese expresamente denunciado por cualquiera de las partes frente a la otra en el plazo de tres meses antes de su vencimiento.

Así mismo, también se entenderá prorrogado durante el plazo de un año desde la constitución de la Comisión Negociadora para acordar un nuevo convenio.

No obstante, antes de la finalización de dicho plazo, los negociadores se podrán comprometer a seguir el proceso de negociación, garantizando, durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso, el mantenimiento del convenio vencido.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en la presente norma cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

Artículo 7. *No discriminación en las relaciones laborales.*

Se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que den lugar en el empleo y en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad, de sexo, discapacidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

También serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Todo ello, sin perjuicio del respeto a las disposiciones legales que, en su caso, establezcan las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

En los casos en los que proceda el establecimiento de planes de igualdad en las empresas, este habrá de ajustarse a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

TÍTULO III
COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9. *Comisión paritaria.*

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de seis miembros.

Los acuerdos se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones. La Comisión paritaria, tendrá las siguientes funciones:

1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

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

TÍTULO IV
INGRESOS, PROVISIÓN DE VACANTES, CESES Y SUCESIÓN DE EMPRESA

Artículo 10. *Ingreso y períodos de prueba.*

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante el periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de tres meses para las demás personas trabajadoras, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

El periodo de prueba se interrumpirá durante el tiempo que dure la I.T., continuando éste después del alta.

Artículo 11. *Provisión de vacantes. Ascensos.*

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacantes o para plaza de nueva creación, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional.

Cuando se realicen pruebas de aptitud, la empresa constituirá en su seno los oportunos tribunales, de los que formará parte un vocal miembro del órgano de representación de las personas trabajadoras, a ser posible, de igual o superior categoría.

Se concede preferencia al personal subalterno al servicio de las empresas para que puedan ocupar plazas de categoría administrativa, siempre que obtengan igual o superior puntuación que los demás aspirantes a ingreso en las pruebas que se convoquen con dicho fin.

Ascensos. Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la empresa.

Artículo 12. *Ceses*.

Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por la empresa del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente habrá de avisar a la Dirección de la empresa con quince días de anticipación. Si no realizasen este preaviso perderán los interesados el importe equivalente al salario base y antigüedad correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 13. *Sucesión de empresa.*

Existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, no extingue por si mismo la relación laboral, quedando la nueva empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior.

La transmisión puede producirse por actos Inter vivos o mortis causa.

En las transmisiones que tengan lugar por actos ínter vivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieren sido satisfechas.

Cuando la cesión fuese declarada delito también responden solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión.

Tendrá lugar la sucesión de empresa mortis causa, cuando la actividad empresarial continúa, en cuyo caso, la nueva empleadora se subroga en los derechos y obligaciones del/a fallecido/a.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

TÍTULO V
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

Artículo 14. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la dirección de la empresa. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de la representación de las personas trabajadoras, tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal de la persona trabajadora.

Artículos 15. *Contratación.*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

Artículo 16.

Este artículo queda sin contenido.

Artículo 17. *Previsión de transformación de contratos de duración determinada.*

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos o fijos-discontinuos, podrán acogerse a las ayudas o incentivos autonómicos previstos para la creación de empleo estable que en cada momento se establezcan.

TÍTULO VI
SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 18. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por nacimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

a) En el supuesto de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, se suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto. Que habrán de disfrutarse a jornada completa para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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 el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, 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 periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados a y b tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

d) 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 parto 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.

e) En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2. Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en caso de nacimiento prematuro del hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación el parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario. Para la determinación del período de disfrute de este permiso y/o concreción horaria de la reducción de jornada se aplicarán las reglas de concreción horaria y resolución de conflictos contenida en la letra c) de este artículo.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor 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 aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

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 correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que haya sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo/a o el/la menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

d) 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado c) anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

TÍTULO VII
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 19. *Jornada.*

A) Para las personas trabajadoras de las empresas de **ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA:**

1. La jornada de trabajo será de Cuarenta (40) horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, distribuidas de lunes a viernes, siendo la jornada laboral de 8 horas, con carácter general. No obstante, mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, entre empresa y personas trabajadoras, se podrá convenir una distribución horaria distinta e incluso ampliar la jornada laboral a la mañana del sábado, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
2. Durante los meses de julio y agosto y, opcionalmente, durante la segunda quincena de junio o primera de septiembre, la jornada laboral será de treinta y cinco (35) horas semanales, distribuidas de lunes a viernes y en régimen intensivo de mañana. No obstante, mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, entre empresa y personas trabajadoras, se podrá convenir una distribución horaria distinta, sin que la jornada semanal pueda exceder de las citadas 35 horas.

Así mismo, durante los días del 24 al 31 de diciembre, ambos inclusive, y el día 5 de enero, la jornada laboral será en régimen intensivo de mañana, a razón de siete horas diarias.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

3. Días con jornada reducida. Durante las fechas que se indican a continuación, la jornada laboral se desarrollará en horario de 9:00 horas a 14:00 horas:
   — Semana Santa: lunes, martes y Miércoles Santo.
   — Fiestas Locales: los días en que se celebren las fiestas patronales.

B) Para las personas trabajadoras de las empresas de **OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL**, la jornada laboral será la siguiente:

1. Cuarenta (40) horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, distribuidas de lunes a viernes, siendo la jornada laboral de 8 horas, con carácter general. No obstante, mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, entre empresa y personas trabajadoras, se podrá convenir una distribución horaria distinta e incluso ampliar la jornada laboral a la mañana del sábado, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
2. Treinta y cinco (35) horas semanales, distribuidas de lunes a viernes y en régimen intensivo de mañana, durante los meses de julio y agosto y durante la segunda quincena de junio y primera de septiembre. No obstante, mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, entre empresa y personas trabajadoras, se podrá convenir una distribución horaria distinta, sin que la jornada semanal pueda exceder de las citadas 35 horas.
3. Así mismo, la jornada laboral será en régimen intensivo de mañana, a razón de siete horas diarias, durante:
   — Días del 24 al 31 de diciembre, ambos inclusive, y el día 5 de enero.
   — Semana Santa: lunes, martes y Miércoles Santo.
   — Fiestas Locales: los días en que se celebren las fiestas patronales.

Artículo 20. *Vacaciones.*

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas, a razón del salario base, plus de convenio y más antigüedad, de treinta (30) días naturales, de los que, al menos, veintiún días serán laborables, sea cual fuere la categoría profesional a la que corresponda. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, que también podrán convenir la división en dos del periodo total. En cualquier caso y si lo permiten las necesidades de la empresa, se disfrutarán en los meses de junio a septiembre.

La fecha para el inicio de su disfrute no podrá coincidir con la de un día festivo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 y 48.bis 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.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 21. *Excedencias, permiso retribuido y otras situaciones de suspensión del contrato de trabajo.*

1. Excedencias:

a) Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca una situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años, siempre que acredite una prestación de servicio en la empresa de, al menos, un año continuado.

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

b) Excedencia forzosa.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Si el desempeño del deber o función pública o representativa imposibilita la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales a lo largo de un período de tres meses, la empresa podrá situar a la persona trabajadora en la situación de excedencia forzosa, tal y como se regula en este artículo.

Asimismo, podrán solicitar su paso a esta situación las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El tiempo en que la persona trabajadora permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización de la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.

c) Excedencia por cuidado familiares:

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

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

2. Permiso retribuido.

Las personas trabajadoras a tiempo completo, dispondrán de hasta ocho horas al año para atender personalmente asuntos propios que no admitan demora.

Los contratados a tiempo parcial, dispondrán de la parte proporcional que resulte de aplicar a las ocho horas anuales el porcentaje que represente su jornada sobre la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo.

Para su disfrute, el personal deberá preavisar con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo causa de fuerza mayor que justifique la falta de preaviso.

3. Otras situaciones de suspensión del contrato de trabajo.

a) Excedencia por formación. Las personas trabajadoras que lleven un mínimo de dos años de servicio en la empresa, tendrán derecho a un período de excedencia por formación. Su duración máxima será la de la actividad formativa y en todo caso ha de estar relacionada con la actividad que el trabajador desempeña en la empresa o con la de otras categorías de la misma para cuyo desempeño pudiera habilitarle. La excedencia por formación dará derecho a la reserva del puesto de trabajo.

b) Por mutuo acuerdo de las partes. Tendrán la consideración de una suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, según lo establecido en los artículos 45.1.a) y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los siguientes supuestos:

b.1. Las personas trabajadoras que lleven un mínimo de dos años de servicio en la empresa, tendrá derecho a un período de excedencia por alguno de los siguientes motivos:

— Adopción en el extranjero.

— Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

— Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

La excedencia contemplada en el presente apartado tendrá una duración máxima de un mes al año, que podrá fraccionarse en dos períodos de quince días naturales cada uno de ellos. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa quisieran hacer uso de este derecho, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

b.2. El personal que lleve un mínimo de cuatro años de servicio, podrá solicitar un período de excedencia, en caso de necesidad justificada, por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses.

Su ejercicio estará condicionado en cada empresa atendiendo al número de personas trabajadoras de la misma, conforme a la siguiente escala:

— En empresas de hasta 20 personas trabajadoras: una persona trabajadora.

— En empresas de 20 y hasta 50 personas trabajadoras: podrá simultanearlo hasta dos personas trabajadoras.

— En empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: podrán simultanearlo tres personas trabajadoras.

— En empresas de 100 personas trabajadoras en adelante: podrán simultanearlo el 3% de la plantilla.

Esta excedencia no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

En ambos supuestos, durante el período de excedencia los trabajadores afectados no generarán antigüedad y causarán baja en Seguridad Social.

c) Permiso no Retribuido.

El personal afectado por el presente convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo hasta 16 horas anuales para atender al cuidado de hijos/as menores de ocho años en caso de enfermedad.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

Aun cuando esta licencia tiene el carácter de no retribuida, la persona trabajadora que haga uso de la misma tendrá derecho a recuperar el tiempo invertido, con el fin de no ver mermada su retribución.

TÍTULO VIII
RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 22. *Sistema retributivo.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, así como, en su caso, por las percepciones de carácter no salarial a las que cause derecho.

La totalidad de los conceptos retributivos que figuran en el presente título, están referidos a las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada normal y completa de trabajo.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios a tiempo parcial, percibirán las retribuciones en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 23. *Salario base.*

El salario base para cada categoría profesional en jornada normal de trabajo, para las personas trabajadoras de las empresas de **ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA**, será el que figura en la Tabla de remuneraciones que se une como anexo I al presente Convenio.

El salario base para cada categoría profesional en jornada normal de trabajo, para las personas trabajadoras de las empresas de **OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL**, será el que figura en la Tabla de niveles y remuneraciones que se une como anexo II al presente Convenio, manteniéndose, en tanto no se produzca la incorporación al mismo de un acuerdo específico sobre clasificación profesional, los principios, normas y clasificación de niveles contenidos en los artículos 20, 21 y 23 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, uniéndose, este último, como **ANEXO IV** del Convenio.

COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 24. *Antigüedad.*

Como consecuencia del Acuerdo sobre el concepto económico de antigüedad alcanzado en el Convenio Colectivo que fue suscrito con fecha 12 de agosto de 2004 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 184, de 22 de septiembre de 2004, en el que las partes convinieron la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, a partir del uno de enero de 2005, se asumen por las partes firmantes los siguientes compromisos:

a) Las personas trabajadoras mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieren derecho, por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de 31 de diciembre de 2004.

En consecuencia, en el anexo III del presente convenio, figura una tabla con el importe mensual en euros, por categorías profesionales y niveles, del valor acumulado de los bienios, conforme a la escala aplicable hasta la entrada en vigor del acuerdo de supresión de la antigüedad, valor que se ha incrementado con el porcentaje acordado en los años siguientes.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada persona trabajadora que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que la persona trabajadora tuviera devengada y no cobrada a 31 de diciembre de 2004, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrá en cuenta la cuantía que resulte de la diferencia entre la escala consolidada y la que estuviera en trance de adquisición.

b) El importe obtenido, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrá como un complemento retributivo “ad personam” y no será absorbible ni compensable, extinguiéndose al momento de extinguirse el contrato de trabajo individual de cada persona trabajadora que viniere percibiendo efectivamente el complemento de antigüedad a 31 de diciembre de 2004. Dicho complemento, se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de antigüedad consolidada.

Artículo 25. *Plus de asistencia y actividad.*

Con esta finalidad se establece una gratificación que se devengará durante los días efectivamente trabajados, cuyo importe será:

a) De 2,23 €/día, para todas las categorías o niveles, en las empresas de **ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA**, durante el año 2022.

b) De 2,56 €/día, para todas las categorías o niveles, en las empresas de **OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL**, durante el año 2022.

Con efectos de 31 de diciembre de 2022 se suprime de forma definitiva este plus, integrándose su cuantía en el Plus de convenio (artículo 25 bis).

Artículo 25 bis. *Plus de convenio (antiguo plus de asistencia y actividad y ropa profesional).*

Con efectos de 31 de diciembre de 2022, se suprimen de forma definitiva los pluses de asistencia y actividad (artículo 25) y ropa profesional (artículo 26), de tal forma que los mismos dejarán de devengarse a partir del día 1 de enero de 2023, sin que proceda abono alguno en concepto de pluses de asistencia y actividad y ropa profesional a partir de dicha fecha.

En su sustitución, a partir del día 1 de enero de 2023 se fija un plus de convenio con la cuantía que figura en la respectiva Tabla de niveles y remuneraciones.

La cuantía del Plus de convenio se devengará en cada una de las doce mensualidades ordinarias. Así mismo, se reconoce, como condición más beneficiosa, el derecho adquirido de aquellas personas trabajadoras que, a la fecha de publicación del Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo, venían percibiendo los pluses de asistencia y actividad y ropa profesional,

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

en su cuantía íntegra, a pesar de tener una jornada de trabajo inferior, de continuar percibiendo el plus de convenio de forma íntegra también, a pesar de tener una jornada de trabajo inferior.

Artículo 26. *Ropa profesional.*

Todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio abonarán a sus personas trabajadoras, en concepto de ayuda por ropa de trabajo profesional, la cuantía que figura en la respectiva Tabla de niveles y remuneraciones anexas al mismo durante el año 2022.

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

Con efectos de 31 de diciembre de 2022 se suprime de forma definitiva este plus, integrándose su cuantía en el plus de convenio (artículo 25 bis).

Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga de verano, a percibir en el mes de junio.
- Paga de Navidad, a percibir el 22 de diciembre.
- Paga de Marzo, a percibir en el mes de marzo.

La cantidad a abonar por la empresa, en cada una de estas pagas, será de una mensualidad del salario base más antigüedad consolidada, en su caso.

El importe de estas pagas podrá prorratearse mensualmente si así lo acuerdan la empresa y la persona trabajadora.

2. Bolsa de vacaciones. La empresa abonará en metálico, en concepto de bolsa de vacaciones, una cantidad equivalente a 15 días del salario base más antigüedad, efectuándose el pago de dicha suma el día anterior al inicio de las vacaciones, incluso en el caso del disfrute fraccionado previsto en el artículo 19.

Artículo 28. *Plus de ayuda a estudios.*

Con el fin de sufragar los gastos para adquisición de material escolar, aquellas personas trabajadoras que tengan, al menos, un hijo o hija realizando estudios de Enseñanza Obligatoria, percibirán la cantidad de 143,96 € en 2022, de 149,72 € en 2023, de 154,21 € en 2024 y de 158,84 en 2025, para el sector de Estudios técnicos y Oficinas de arquitectura.

En el sector de Oficinas y Despachos en general, percibirán la cantidad de 146,25 € en 2022, de 152,10 € en 2023, de 156,67 € en 2024 y de 161,37 € en 2025. En todo caso, deberá acreditarse debidamente tal circunstancia.

Dicha cantidad será abonada por las empresas dentro de la primera quincena del mes de septiembre.

INDEMNIZACIONES NO SALARIALES.

Artículo 29. *Plus de transporte.*

Por parte de las empresas de **ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA** se abonará en concepto de ayuda al transporte, a todas sus personas trabajadoras.

Durante toda la vigencia del Convenio colectivo, años 2022 a 2025, se aplicarán las siguientes cuantías:

- 3,20 euros por día efectivo de asistencia al trabajo, cuando el centro de trabajo diste menos de 3 km. del domicilio de la persona trabajadora.
- 4,55 euros por día efectivo de asistencia al trabajo, cuando el centro de trabajo diste más de 3 km. del domicilio de la persona trabajadora.

Por parte de las empresas de **OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL**, se abonará por igual concepto, a todas sus personas trabajadoras, la cantidad de 5,27 euros por día efectivo de asistencia al trabajo durante toda la vigencia del Convenio, años 2022 a 2025.

Atendiendo a que tiene como objetivo compensar los gastos de transporte y distancia que han de asumir las personas trabajadoras por razón de su asistencia al trabajo, todos aquellas personas trabajadoras que realicen una jornada a tiempo parcial o reducida, empleando en ello el mismo número de días de trabajo y de desplazamientos al centro de trabajo que las personas trabajadoras a jornada completa comparables, tienen derecho a percibir el plus de transporte en la misma cuantía que éstos sin minoración alguna. Ahora bien, aquellas personas trabajadoras con jornada a tiempo parcial o reducida que empleen para ello menos días de trabajo y número de desplazamientos al centro de trabajo que las personas trabajadoras a jornada completa comparables tienen derecho a percibir el plus de transporte en proporción a la ratio por los días trabajados y/o número de desplazamientos.

A tenor de lo establecido en el artículo 147 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en tanto mantenga su vigencia, este concepto se computará en la base de cotización.

Artículo 30. *Dieta y gastos de locomoción.*

Dieta. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento fuera de la localidad donde se encuentra el centro de trabajo.

Para el sector **ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA** durante el año 2022, el importe de la dieta será de 65,48 euros al día, distribuido de la siguiente forma: 11,40 € comida; 11,40 € cena y 42,68 € pernoctación y desayuno.

Durante el año 2023, el importe de la dieta será de 68,10 euros al día, distribuido de la siguiente forma: 11,86 € comida; 11,86 € cena y 44,38 € pernoctación y desayuno.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

Durante el año 2024, el importe de la dieta será de 70,14 euros al día, distribuido de la siguiente forma: 12,21 € comida; 12,21 € cena y 45,72 € pernoctación y desayuno.

Durante el año 2025, el importe de la dieta será de 72,24 euros al día, distribuido de la siguiente forma: 12,58 € comida; 12,58 € cena y 47,08 € pernoctación y desayuno.

Para el sector **OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL** durante el año 2022, el importe de la dieta será de 66,54 euros al día, distribuido de la siguiente forma: 11,58 € comida; 11,58 € cena y 43,38 € pernoctación y desayuno.

Durante el año 2023, el importe de la dieta será de 69,20 euros al día, distribuido de la siguiente forma: 12,04 € comida; 12,04 € cena y 45,12 € pernoctación y desayuno.

Durante el año 2024, el importe de la dieta será de 71,28 euros al día, distribuido de la siguiente forma: 12,41 € comida; 12,41 € cena y 46,46 € pernoctación y desayuno.

Durante el año 2025, el importe de la dieta será de 73,41 euros al día, distribuido de la siguiente forma: 12,78 € comida; 12,78 € cena y 47,85 € pernoctación y desayuno.

No procederá el abono de la dieta cuando la empresa organice y costee la manutención y, en su caso, alojamiento del personal desplazado.

Locomoción. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición de la persona trabajadora, ya abonándole la compensación correspondiente.

En los supuestos en que la persona trabajadora emplee su propio medio de transporte y siempre que la empresa no ofrezca medios propios de transporte, se establece, como compensación para el desplazamiento, la cantidad exceptuada de gravamen por gastos de locomoción calculada conforme al Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas vigente en cada momento.

Artículo 31. *Cláusula de descuelgue.*

El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas y personas trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstas podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de las personas trabajadoras o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

De no existir acuerdo, se comunicará a la Comisión Paritaria del convenio, cuyos miembros examinarán los datos puestos a su disposición, podrán recabar la documentación complementaria que estimen pertinente para una mejor o más completa información y oirán a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias a las que se refiere el párrafo segundo del presente artículo.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

La representación legal de las personas trabajadoras, así como la representación sindical y los/as miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

TÍTULO IX
FALTAS Y SANCIONES

Artículo 32. *Régimen disciplinario.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

Artículo 33. *Graduación de faltas.*

Las faltas cometidas por la persona trabajadora se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 34. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo personal y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.

Artículo 35. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Artículo 36. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a las demás personas trabajadoras como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
5. La simulación comprobada de enfermedad.
6. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
7. Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. Abandonar el trabajo sin justificación en puestos de responsabilidad.
13. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
15. El acoso sexual, entendiendo por tal todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral, y que sea ofensiva para la persona trabajadora objeto de la misma.

Artículo 37. *Régimen de sanciones.*

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras las que se refieren a faltas graves y muy graves.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora.

Artículo 38. *Sanciones.*

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a dos meses.

b) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la Empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, los/as restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a las personas trabajadoras afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los/as Delegados/as Sindicales, si los hubiere.

Artículo 39. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 40. *Expediente contradictorio.*

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

TÍTULO X
SALUD LABORAL

Artículo 41. *Consideraciones generales.*

En materia de prevención, las empresas tienen la obligación genérica de proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

1. La prevención de riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos los niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención que debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por la estructura organizativa y conocido por todas sus personas trabajadoras.

El plan de prevención debe reflejarse en un documento que se debe conservar a disposición de las autoridades laboral y sanitaria y de la representación legal de las personas trabajadoras, y debe incluir los siguientes aspectos:

— La identificación de la empresa.
— La estructura organizativa.
— La organización de la producción.
— La organización de la prevención indicando la modalidad preventiva elegida.
— La política, objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa.

Los instrumentos para la gestión y aplicación del plan de prevención son:

— La evaluación de riesgos laborales.
— La planificación de la actividad preventiva.

2. Las empresas están obligadas a garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente:

— Evitar los riesgos.
— Combatir los riesgos en su origen.
— Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos y métodos de producción.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

— Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
— Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
— Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.
— Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.
— Actualizar la evaluación inicial cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.
— La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

3. La empresa tiene el deber de consultar con la representación de las personas trabajadoras (especialmente, con los/as delegados/as de prevención) o, en su defecto, directamente con las personas trabajadoras, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

— La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías (cuando éstas incidan en las condiciones de seguridad y salud).
— La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de las personas trabajadoras encargadas de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención externo.
— La designación de las personas trabajadoras encargadas de las medidas de emergencia.
— Los procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de información a la representación de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras mismas, así como en materia de documentación ante la Autoridad Laboral.
— El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
— Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 42. *Órganos de participación.*

1. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención.

Se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó más personas trabajadoras.

El Comité estará formado por los/as Delegados/as de Prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de los/as Delegados/as de Prevención, de la otra.

El Comité se reunirá trimestralmente, adoptará sus propias normas de funcionamiento. Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus personas trabajadoras la creación de un Comité Intercentros.

Competencias.

— Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, se debatirán, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
— Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones.

Facultades.

— Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
— Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, su caso.
— Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, con el objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
— Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

2. Delegados/as de prevención.

Son los/as representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designadas por y entre la representación del personal, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En las empresas de hasta 30 personas trabajadoras el/la Delegado/a de Prevención será el/la Delegado/a de Personal.

En las empresas de 31 a 49 personas trabajadoras habrá un/a Delegado/a de Prevención que será elegido/a por y entre los/as Delegados/as de Personal.

Competencias.

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
c) Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de dicha Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de personas trabajadoras establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los/as Delegados/as de Prevención.

Facultades.

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la repetida Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la misma. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informadas por la empresa sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

Garantías.

Tienen las mismas garantías que las establecidas para los/as delegados/as de personal. Son las siguientes:

— Prioridad de permanencia en la empresa respecto al resto de las personas trabajadoras.

— Expediente contradictorio en sanciones graves o muy graves

— Prioridad de permanencia en los supuestos extinción o suspensión por causas objetivas.

Crédito horario.

El tiempo utilizado por los/as Delegados/as de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas. Este crédito será considerado como tiempo de trabajo efectivo. No se debe imputar al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.

Formación.

La empresa deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención los medios y la formación necesarios. La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

A los/as Delegados/as de Prevención les aplicará el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 43. *Formación de las personas trabajadoras.*

Tal y como establece el artículo 19 de la LPRL, la empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Artículo 44. *Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.*

Las empresas están obligadas a vigilar periódicamente el estado de salud de sus personas trabajadoras en función a los riesgos inherentes al trabajo, por medio de reconocimientos médicos o pruebas que causen las menores molestias a las personas trabajadoras y que sean proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

Ello, no obstante, la empresa y los/as responsables en materia de prevención han de ser informados respecto a la aptitud para desempeñar el puesto de trabajo o sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas de prevención y protección.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. Sin embargo, existen casos en los que la vigilancia periódica de la salud será necesaria, con independencia del consentimiento o no de la persona

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

trabajadora, debiendo existir en ese caso un informe previo de la representación de las personas trabajadoras. Estos supuestos son los siguientes:

— Cuando la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras.

— Cuando se debe verificar que el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para ella misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa.

— Cuando se establezca en una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Los reconocimientos médicos tienen carácter obligatorio para la persona trabajadora en el caso de puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales.

Artículo 45. *Protección de los menores.*

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, la empresa deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estas personas trabajadoras.

Artículo 46. *Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.*

La empresa garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Las personas trabajadoras no serán empleadas 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, las demás personas trabajadoras 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.

Artículo 47. *Equipos de trabajo y medios de protección.*

La empresa deberá proporcionar a sus personas trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Si la evaluación pone de manifiesto que la utilización por las personas trabajadoras de equipos con pantallas de visualización supone o puede suponer un riesgo para su seguridad o salud, la empresa adoptará las medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible. En particular, deberá reducir la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras o estableciendo las pausas necesarias cuando la alternancia de tareas no sea posible o no baste para disminuir el riesgo suficientemente.

Artículo 48. *Comisión Paritaria de Salud Laboral.*

Se constituye una Comisión de Salud Laboral con representación paritaria, compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes del presente Convenio.

La Comisión habrá de reunirse cada vez que una de las organizaciones que la componen lo solicite por escrito al resto de miembros de la misma, exponiendo en dicho escrito el contenido de los temas a tratar.

Recibido el escrito, la Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de 20 días desde que se recibe la solicitud.

En caso de tratarse de un asunto extremadamente grave y urgente, esta convocatoria se podrá realizar mediante fax o telefónicamente y se intentará que se reúna lo antes posible, en todo caso, en un plazo máximo de una semana.

El funcionamiento de esta Comisión se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones y trabajo a desarrollar.

1. La promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.
2. Promover el cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
3. Promover la realización de actividades de información y formación de empresas y personas trabajadoras.
4. Colaborar con las Administraciones pública competentes en materia laboral, en orden a la difusión de las actuaciones concretas que se planifiquen en este ámbito de actividad.
5. Analizar la siniestralidad registrada en el sector, partiendo para ello de los datos que elabora el Centro Provincial de Prevención de Riesgos Laborales.
6. Recabar de las Administraciones competentes, así como de las instituciones implicadas, ya sean de carácter público o privado, cuanta información se estime conveniente para un mejor conocimiento de la realidad del sector en materia preventiva.
7. Cualquier otra función complementaria de las anteriores.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

Artículo 49. *Prevención del acoso sexual y del acoso moral en el trabajo.*

1. Acoso sexual. De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de la representación legal de las personas trabajadoras, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el Título IX del presente Convenio.

Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

2. Acoso moral. Así mismo, las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral en el que se eviten situaciones de acoso moral en el trabajo.

Se entenderá que se produce tal situación, cuando una persona, o en ocasiones un grupo de ellas, ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo y con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores o lograr que finalmente abandone su puesto.

Las demandas de tutela por acoso que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en el Capítulo XI de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

TÍTULO XI
DERECHOS SINDICALES

Artículo 50.

La empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla, siempre que tengan un 10% como mínimo de afiliación, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresas.

Las empresas no podrán despedir a ninguna persona trabajadora ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical, siempre que actúe dentro de los límites legalmente establecidos.

Las empresas reconocen el derecho de las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas, previamente, a la dirección o titularidad del centro de trabajo.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad, la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

TÍTULO XII
RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 51. *Complemento en caso de incapacidad temporal.*

1. Durante el tiempo que una persona trabajadora permanezca en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que la persona trabajadora beneficiaria de la prestación perciba:

a) En procesos de duración igual o inferior a 20 días, hasta el 85% de la base reguladora de la prestación desde el primer día.

b) En procesos de duración superior a 20 días, una vez constatada dicha circunstancia, hasta el 100% de la base reguladora de la prestación desde el primer día y hasta un máximo de doce meses.

2. Cuando la I.T. obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se completará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

Artículo 52. *Póliza de accidente.*

Las empresas se comprometen a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, con entidad aseguradora por importe de 27.800 euros

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

de indemnización, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura a partir de los 60 días de dicha publicación.

Artículo 53. *Anticipos a cuenta.*

Las personas trabajadoras fijos de plantilla y los contratados con más de un año de antigüedad en la empresa, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de tres mensualidades de su líquido a percibir, siempre que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna de estas circunstancias:

— Larga enfermedad, entendiendo por tal la que conlleve un periodo de convalecencia superior a los sesenta días, u hospitalización por igual periodo, de la persona trabajadora, su cónyuge, e hijos/as no emancipados.
— Fallecimiento del cónyuge o hijos/as emancipados.
— Pérdida del puesto de trabajo del cónyuge.
— Adquisición de primera vivienda.
— Matrimonio de la persona trabajadora.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge, en los supuestos de separación legal.

La dirección de la empresa, una vez constatada la circunstancia alegada, procederá a la concesión del anticipo solicitado siempre que su situación económica se lo permita, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de solicitud, documentándose la referida concesión, haciéndose constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a tres, así como sus cuotas de amortización que se fijan en 30, 60 ó 90 euros mensuales, según que la cuantía del anticipo corresponda a uno, dos o tres meses, debiendo ser detraídas de la nómina.

No obstante, en el supuesto de que la persona trabajadora dejara de prestar servicio en la empresa durante la vigencia del anticipo, esta queda facultada para detraer de la liquidación finiquito correspondiente el montante a que asciende la suma pendiente de amortización.

En todo caso, no se atenderá aquellas solicitudes que excedan del 15% de la plantilla.

Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

TÍTULO XIII
RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES.

Artículo 54. *Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.*

Las personas trabajadoras y las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2015, y en su Reglamento de Desarrollo publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2022.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos e individuales a los que se refiere el apartado 3 de la estipulación tercera del citado Acuerdo Interprofesional.

TÍTULO XIV
FORMACIÓN

Artículo 55. *Formación en la empresa.*

Las partes firmantes del presente convenio consideran la formación de las personas trabajadoras como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional de la persona trabajadora.

La formación pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

Las empresas velarán por que los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con carácter gratuito, para la promoción profesional y capacitación de sus personas trabajadoras. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para el personal técnico.

En materia de formación de las personas trabajadoras, debe tenerse presente el nuevo marco normativo configurado a partir del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, así como las Órdenes Ministeriales que lo desarrollan, que viene a materializar el Acuerdo de Diálogo Social suscrito por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT en este ámbito.

Comisión Paritaria de Formación.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, compuesta por un mínimo de dos representantes por cada parte, que tendrá las siguientes **funciones**:

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

1. Realizar, por si o a través de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector y sus correspondientes cualificaciones.
2. Promover la elaboración de planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de las personas trabajadoras a las nuevas tecnologías y a facilitar la formación profesional.
3. Contribuir al impulso y difusión entre empresas y personas trabajadoras de acciones formativas para el sector.
4. Colaborar, a requerimiento de las empresas del sector, por si o a través de entidades especializadas, en el diagnóstico de sus necesidades formativas y en el diseño de programas puntuales de formación en las mismas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de las personas trabajadoras afectadas.
5. Impulsar acuerdos con la Autoridad Educativa correspondiente, con el fin de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de Formación Profesional Reglada a las prácticas realizadas en las empresas.
6. Seguimiento y control del desarrollo de la formación en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados con las Autoridades Educativas por las propias empresas o a nivel sectorial.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Incremento económico para los años 2023 a 2025.*

El incremento salarial para el año 2023 se ha fijado aplicando a todos los conceptos retributivos el 4%, salvo para el plus de transporte.

El incremento salarial para el año 2024 se ha fijado aplicando a todos los conceptos retributivos el 3%, salvo para el plus de transporte.

El incremento salarial para el año 2025 se ha fijado aplicando a todos los conceptos retributivos el 3%, salvo para el plus de transporte.

Con respecto al plus de transporte se establece que su cuantía no será objeto de incremento económico durante la vigencia del Convenio colectivo ni tampoco será objeto de la revisión prevista en la disposición adicional Segunda.

Segunda. *Cláusula de garantía salarial.*

1. En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) interanual a 31 de diciembre de 2023 fuera superior al 4% pactado para 2023, tendrá lugar una revisión económica hasta el tope del 1% con efectos de 1 de enero de 2024. En el supuesto de que debiera aplicarse esta cláusula, se tomarán como referencia las tablas salariales vigentes durante 2023 y se adecuarán las tablas del año 2024 recogidas en el presente Convenio colectivo. Para ello se reunirá la Comisión paritaria del Convenio colectivo, la cual dispondrá de las facultades necesarias a fin de determinar el incremento económico definitivo del año 2024.

2. En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) interanual a 31 de diciembre de 2024 fuera superior al 3% pactado para 2024, tendrá lugar una revisión económica hasta el tope del 1% con efectos de 1 de enero de 2025. En el supuesto de que debiera aplicarse esta cláusula, se tomarán como referencia las tablas salariales vigentes durante 2024 y se adecuarán las tablas del año 2025 recogidas en el presente Convenio colectivo. Para ello se reunirá la Comisión paritaria del Convenio colectivo, la cual dispondrá de las facultades necesarias a fin de determinar el incremento económico definitivo del año 2025.

3. En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) interanual a 31 de diciembre de 2025 fuera superior al 3% pactado para 2025, tendrá lugar una revisión económica hasta el tope del 1% con efectos de 1 de enero de 2026. En el supuesto de que debiera aplicarse esta cláusula, se tomarán como referencia las tablas salariales vigentes durante 2025, sirviendo de base para las tablas salariales de la negociación del Convenio colectivo del año 2026.

La aplicación de estas cláusulas no generará derecho al percibo de atrasos, teniendo únicamente efectos de actualización para las tablas salariales del año siguiente.

Tercera. *Nueva categoría en empresas de estudios técnicos y oficinas de arquitectura.*

Con la denominación de Gestor de Proyectos se crea una nueva categoría profesional para las empresas de estudios técnicos y oficinas de arquitectura, con la siguiente definición:

Es el personal que, estando en posesión de un título de grado superior, realiza tareas de delineación, coordinación y desarrollo de proyectos bajo supervisión de titulado superior de mayor rango o con más experiencia.

Cuarta. *Políticas de igualdad.*

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.

Quinta. *Comisión paritaria de estudio de la clasificación profesional.*

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan constituir una Comisión Paritaria formada por miembros de ambas representaciones firmantes, con el fin de que, durante la vigencia del Convenio, se ocupe de actualizar el sistema de clasificación profesional del Convenio colectivo.

Esta comisión paritaria se regirá por lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio colectivo y dispondrá de las facultades necesarias para llevar a cabo sus fines.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

A N E X O I

TABLA DE REMUNERACIONES APLICABLE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA CON VIGENCIA PARA EL AÑO 2022

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (MENSUAL)	ROPA DE TRABAJO (MENSUAL)
Técnico/a de Grado superior	1618,51	89,06
Gestor/a de Proyectos	1457,37	89,06
Técnico/a de Grado medio	1456,64	89,06
Jefe/a de delineación	1407,36	89,06
Delineante Proyectista	1407,36	89,06
Delineante de primera	1353,36	89,06
Delineante de segunda	1307,74	89,06
Dibujante	1144,93	89,06
Calcador/a	1037,82	89,06
Analista, Programador/a	1407,36	89,06
Oficial Administrativo de 1ª	1307,74	89,06
Oficial Administrativo de 2ª	1203,91	89,06
Auxiliar administrativo	954,82	89,06
Encargado/a reprografía	1203,91	89,06
Ayudante reprografía	954,82	89,06
Aspirante mayor de 18 años	846,88	89,06
Aspirante menor de 18 años	610,47	89,06

TABLA DE REMUNERACIONES APLICABLE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA CON VIGENCIA PARA EL AÑO 2023

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (MENSUAL)	PLUS CONVENIO (MENSUAL)
Técnico/a de Grado superior	1683,25	128,97
Gestor/a de Proyectos	1515,66	128,97
Técnico/a de Grado medio	1514,91	128,97
Jefe/a de delineación	1463,65	128,97
Delineante Proyectista	1463,65	128,97
Delineante de primera	1407,49	128,97
Delineante de segunda	1360,05	128,97
Dibujante	1190,73	128,97
Calcador/a	1079,33	128,97
Analista, Programador/a	1463,65	128,97
Oficial Administrativo de 1ª	1360,05	128,97
Oficial Administrativo de 2ª	1252,07	128,97
Auxiliar administrativo	993,01	128,97
Encargado/a reprografía	1252,07	128,97
Ayudante reprografía	993,01	128,97
Aspirante mayor de 18 años	880,75	128,97
Aspirante menor de 18 años	634,89	128,97

TABLA DE REMUNERACIONES APLICABLE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA CON VIGENCIA PARA EL AÑO 2024

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (MENSUAL)	PLUS CONVENIO (MENSUAL)
Técnico/a de Grado superior	1733,75	132,84
Gestor/a de Proyectos	1561,13	132,84
Técnico/a de Grado medio	1560,36	132,84
Jefe/a de delineación	1507,56	132,84
Delineante Proyectista	1507,56	132,84
Delineante de primera	1449,71	132,84
Delineante de segunda	1400,85	132,84
Dibujante	1226,45	132,84
Calcador/a	1111,71	132,84
Analista, Programador/a	1507,56	132,84
Oficial Administrativo de 1ª	1400,85	132,84

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (MENSUAL)	PLUS CONVENIO (MENSUAL)
Oficial Administrativo de 2ª	1289,63	132,84
Auxiliar administrativo	1022,80	132,84
Encargado/a reprografía	1289,63	132,84
Ayudante reprografía	1022,80	132,84
Aspirante mayor de 18 años	907,18	132,84
Aspirante menor de 18 años	653,94	132,84

TABLA DE REMUNERACIONES APLICABLE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA CON VIGENCIA PARA EL AÑO 2025

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (MENSUAL)	PLUS CONVENIO (MENSUAL)
Técnico/a de Grado superior	1785,76	136,82
Gestor/a de Proyectos	1607,97	136,82
Técnico/a de Grado medio	1607,17	136,82
Jefe/a de delineación	1552,79	136,82
Delineante Proyectista	1552,79	136,82
Delineante de primera	1493,21	136,82
Delineante de segunda	1442,88	136,82
Dibujante	1263,24	136,82
Calcador/a	1145,06	136,82
Analista, Programador/a	1552,79	136,82
Oficial Administrativo de 1ª	1442,88	136,82
Oficial Administrativo de 2ª	1328,32	136,82
Auxiliar administrativo	1053,48	136,82
Encargado/a reprografía	1328,32	136,82
Ayudante reprografía	1053,48	136,82
Aspirante mayor de 18 años	934,39	136,82
Aspirante menor de 18 años	673,55	136,82

A N E X O I I

TABLA DE NIVELES Y REMUNERACIONES APLICABLE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL CON VIGENCIA PARA EL AÑO 2022

NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL	ROPA DE TRABAJO MENSUAL
1º	1469,88	114,87
2º	1383,74	114,87
3º	1379,39	114,87
4º	1323,30	114,87
5º	1276,21	114,48
6º	1174,92	105,39
7º	1114,03	99,95
8º	1012,86	90,81
10º	931,90	83,56
11º	931,90	83,56
12º	826,49	74,17
13º	826,49	74,17
13º b	635,97	45,40
14º	635,97	45,40

TABLA DE NIVELES Y REMUNERACIONES APLICABLE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL PARA EL AÑO 2023

NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO MENSUAL
1º	1528,68	160,10
2º	1439,09	160,10
3º	1434,56	160,10
4º	1376,24	160,10
5º	1327,26	159,72
6º	1221,92	151,06

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO MENSUAL
7º	1158,59	145,87
8º	1053,38	137,16
10º	969,17	130,25
11º	969,17	130,25
12º	859,55	121,30
13º	859,55	121,30
13º b	661,41	93,87
14º	661,41	93,87

TABLA DE NIVELES Y REMUNERACIONES APLICABLE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL PARA EL AÑO 2024

NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO MENSUAL
1º	1574,54	164,90
2º	1482,26	164,90
3º	1477,60	164,90
4º	1417,52	164,90
5º	1367,08	164,52
6º	1258,57	155,59
7º	1193,35	150,25
8º	1084,98	141,28
10º	998,25	134,15
11º	998,25	134,15
12º	885,33	124,94
13º	885,33	124,94
13º b	681,26	96,68
14º	681,26	96,68

TABLA DE NIVELES Y REMUNERACIONES APLICABLE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL PARA EL AÑO 2025

NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS CONVENIO MENSUAL
1º	1621,78	169,84
2º	1526,73	169,84
3º	1521,93	169,84
4º	1460,05	169,84
5º	1408,09	169,45
6º	1296,33	160,26
7º	1229,15	154,75
8º	1117,53	145,52
10º	1028,19	138,18
11º	1028,19	138,18
12º	911,89	128,68
13º	911,89	128,68
13º b	701,69	99,59
14º	701,69	99,59

A N E X O I I I

IMPORTE MENSUAL EN EUROS, POR CATEGORÍAS PROFESIONALES, DEL VALOR ACUMULADO DE LOS BIENIOS, CONFORME A LA ESCALA APLICABLE HASTA LA ENTRADA EN VIGOR DEL ACUERDO DE SUPRESIÓN DE LA ANTIGÜEDAD, PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA 2022

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo	Octavo	Noveno	Décimo	Undécimo	Duodécimo	Vigésimo quinto
Técnico/a de grado superior	71,89	143,79	182,61	221,43	260,26	299,08	337,92	416,99	496,06	575,16	690,19	805,23	862,75
Técnico/a de grado medio	64,70	129,41	164,35	199,30	234,23	269,20	304,13	375,30	446,47	517,65	621,19	724,73	776,48
Jefe/a de delineación	62,52	125,04	158,81	192,56	226,32	260,07	293,82	362,61	431,37	500,15	600,16	700,18	750,20

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo	Octavo	Noveno	Décimo	Undécimo	Duodécimo	Vigésimo quinto
Delineante proyectista	62,52	125,04	158,81	192,56	226,32	260,07	293,82	362,61	431,37	500,15	600,16	700,18	750,20
Delineante de primera	60,12	120,26	152,69	185,17	217,60	250,08	282,56	348,68	414,80	480,94	577,13	673,33	721,40
Delineante de segunda	58,07	116,21	147,56	178,92	210,29	241,67	273,02	336,92	400,82	464,72	557,68	650,62	697,11
Dibujante	50,85	101,73	129,19	156,63	184,13	211,56	239,04	294,98	350,91	406,86	488,24	569,61	610,31
Calcador/a	46,12	92,19	117,08	141,99	166,88	191,79	216,69	267,39	318,08	368,82	442,55	516,33	553,21
Analista, Programador	62,52	125,04	158,81	192,56	226,32	260,07	293,82	362,61	431,37	500,15	600,16	700,18	750,20
Oficial administrativo de 1ª	58,07	116,21	147,56	178,92	210,29	241,67	273,02	336,92	400,82	464,72	557,68	650,62	697,11
Oficial administrativo de 2ª	53,47	106,96	135,84	164,69	193,58	222,48	251,34	310,17	368,99	427,81	513,38	598,96	641,74
Auxiliar administrativo	42,41	84,83	107,74	130,65	153,54	176,45	199,35	246,00	292,66	339,32	407,17	475,04	508,98
Encargado/a de reprografía	53,47	106,96	135,84	164,69	193,58	222,48	251,34	310,17	368,99	427,81	513,38	598,96	641,74
Ayudante de reprografía	42,41	84,83	107,74	130,65	153,54	176,45	199,35	246,00	292,66	339,32	407,17	475,04	508,98
Aspirante mayor de 18 años	37,62	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Aspirante menor de 18 años	27,14	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

IMPORTE MENSUAL EN EUROS, POR CATEGORÍAS PROFESIONALES, DEL VALOR ACUMULADO DE LOS BIENIOS, CONFORME A LA ESCALA APLICABLE HASTA LA ENTRADA EN VIGOR DEL ACUERDO DE SUPRESIÓN DE LA ANTIGÜEDAD, PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA 2023

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo	Octavo	Noveno	Décimo	Undécimo	Duodécimo	Vigésimo quinto
Técnico/a de grado superior	74,77	149,54	189,91	230,29	270,67	311,05	351,44	433,67	515,90	598,16	717,79	837,44	897,26
Técnico/a de grado medio	67,29	134,59	170,92	207,27	243,60	279,97	316,30	390,31	464,33	538,36	646,04	753,72	807,53
Jefe/a de delineación	65,02	130,05	165,17	200,26	235,37	270,48	305,57	377,11	448,63	520,15	624,17	728,19	780,21
Delineante proyectista	65,02	130,05	165,17	200,26	235,37	270,48	305,57	377,11	448,63	520,15	624,17	728,19	780,21
Delineante de primera	62,53	125,07	158,80	192,57	226,31	260,08	293,86	362,63	431,39	500,18	600,22	700,27	750,26
Delineante de segunda	60,39	120,86	153,46	186,08	218,71	251,33	283,94	350,40	416,85	483,31	579,98	676,65	724,99
Dibujante	52,89	105,80	134,36	162,89	191,49	220,03	248,60	306,78	364,95	423,14	507,77	592,40	634,73
Calcador/a	47,96	95,88	121,76	147,67	173,55	199,46	225,36	278,09	330,80	383,58	460,26	536,98	575,34
Analista, Programador	65,02	130,05	165,17	200,26	235,37	270,48	305,57	377,11	448,63	520,15	624,17	728,19	780,21
Oficial administrativo de 1ª	60,39	120,86	153,46	186,08	218,71	251,33	283,94	350,40	416,85	483,31	579,98	676,65	724,99
Oficial administrativo de 2ª	55,60	111,24	141,27	171,28	201,32	231,38	261,39	322,58	383,75	444,92	533,91	622,92	667,41
Auxiliar administrativo	44,11	88,22	112,05	135,88	159,68	183,51	207,33	255,84	304,36	352,89	423,46	494,04	529,34
Encargado/a de reprografía	55,60	111,24	141,27	171,28	201,32	231,38	261,39	322,58	383,75	444,92	533,91	622,92	667,41
Ayudante de reprografía	44,11	88,22	112,05	135,88	159,68	183,51	207,33	255,84	304,36	352,89	423,46	494,04	529,34
Aspirante mayor de 18 años	39,13	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Aspirante menor de 18 años	28,23	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

IMPORTE MENSUAL EN EUROS, POR CATEGORÍAS PROFESIONALES, DEL VALOR ACUMULADO DE LOS BIENIOS, CONFORME A LA ESCALA APLICABLE HASTA LA ENTRADA EN VIGOR DEL ACUERDO DE SUPRESIÓN DE LA ANTIGÜEDAD, PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA 2024

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo	Octavo	Noveno	Décimo	Undécimo	Duodécimo	Vigésimo quinto
Técnico/a de grado superior	77,01	154,02	195,61	237,20	278,79	320,38	361,98	446,68	531,38	616,11	739,33	862,57	924,18
Técnico/a de grado medio	69,31	138,63	176,05	213,49	250,91	288,37	325,79	402,02	478,26	554,51	665,42	776,33	831,76
Jefe/a de delineación	66,97	133,95	170,12	206,27	242,43	278,59	314,74	388,42	462,09	535,76	642,89	750,03	803,62
Delineante proyectista	66,97	133,95	170,12	206,27	242,43	278,59	314,74	388,42	462,09	535,76	642,89	750,03	803,62
Delineante de primera	64,40	128,82	163,56	198,35	233,10	267,88	302,67	373,51	444,34	515,19	618,22	721,27	772,77
Delineante de segunda	62,20	124,49	158,06	191,66	225,27	258,87	292,46	360,91	429,35	497,81	597,38	696,95	746,74
Dibujante	54,47	108,98	138,39	167,78	197,24	226,63	256,06	315,98	375,89	435,83	523,00	610,17	653,77
Calcador/a	49,40	98,75	125,41	152,10	178,76	205,45	232,12	286,43	340,72	395,08	474,06	553,09	592,60
Analista, Programador	66,97	133,95	170,12	206,27	242,43	278,59	314,74	388,42	462,09	535,76	642,89	750,03	803,62
Oficial administrativo de 1ª	62,20	124,49	158,06	191,66	225,27	258,87	292,46	360,91	429,35	497,81	597,38	696,95	746,74
Oficial administrativo de 2ª	57,27	114,58	145,51	176,42	207,36	238,33	269,23	332,25	395,26	458,27	549,93	641,61	687,43
Auxiliar administrativo	45,43	90,87	115,41	139,95	164,47	189,02	213,55	263,52	313,49	363,48	436,16	508,86	545,22
Encargado/a de reprografía	57,27	114,58	145,51	176,42	207,36	238,33	269,23	332,25	395,26	458,27	549,93	641,61	687,43
Ayudante de reprografía	45,43	90,87	115,41	139,95	164,47	189,02	213,55	263,52	313,49	363,48	436,16	508,86	545,22
Aspirante mayor de 18 años	40,30	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Aspirante menor de 18 años	29,08	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

IMPORTE MENSUAL EN EUROS, POR CATEGORÍAS PROFESIONALES, DEL VALOR ACUMULADO DE LOS BIENIOS, CONFORME A LA ESCALA APLICABLE HASTA LA ENTRADA EN VIGOR DEL ACUERDO DE SUPRESIÓN DE LA ANTIGÜEDAD, PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y OFICINAS DE ARQUITECTURA 2025

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo	Octavo	Noveno	Décimo	Undécimo	Duodécimo	Vigésimo quinto
Técnico/a de grado superior	79,32	158,65	201,48	244,32	287,16	329,99	372,84	460,08	547,32	634,59	761,51	888,44	951,91
Técnico/a de grado medio	71,39	142,79	181,33	219,90	258,44	297,02	335,56	414,08	492,61	571,14	685,38	799,62	856,71
Jefe/a de delineación	68,98	137,97	175,22	212,46	249,70	286,95	324,18	400,08	475,95	551,83	662,18	772,54	827,73
Delineante proyectista	68,98	137,97	175,22	212,46	249,70	286,95	324,18	400,08	475,95	551,83	662,18	772,54	827,73
Delineante de primera	66,34	132,68	168,47	204,30	240,09	275,92	311,75	384,72	457,67	530,64	636,77	742,91	795,95
Delineante de segunda	64,07	128,22	162,80	197,41	232,02	266,64	301,23	371,74	442,24	512,74	615,30	717,85	769,14
Dibujante	56,11	112,25	142,54	172,81	203,16	233,43	263,74	325,46	387,17	448,91	538,69	628,48	673,38
Calcador/a	50,88	101,72	129,17	156,66	184,12	211,61	239,08	295,02	350,95	406,94	488,29	569,68	610,38
Analista, Programador	68,98	137,97	175,22	212,46	249,70	286,95	324,18	400,08	475,95	551,83	662,18	772,54	827,73
Oficial administrativo de 1ª	64,07	128,22	162,80	197,41	232,02	266,64	301,23	371,74	442,24	512,74	615,30	717,85	769,14
Oficial administrativo de 2ª	58,99	118,02	149,88	181,71	213,58	245,48	277,31	342,22	407,12	472,02	566,43	660,86	708,05
Auxiliar administrativo	46,79	93,60	118,87	144,15	169,41	194,69	219,95	271,43	322,90	374,38	449,24	524,13	561,57

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo	Octavo	Noveno	Décimo	Undécimo	Duodécimo	Vigésimo quinto
Encargado/a de reprografía	58,99	118,02	149,88	181,71	213,58	245,48	277,31	342,22	407,12	472,02	566,43	660,86	708,05
Ayudante de reprografía	46,79	93,60	118,87	144,15	169,41	194,69	219,95	271,43	322,90	374,38	449,24	524,13	561,57
Aspirante mayor de 18 años	41,51	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Aspirante menor de 18 años	29,95	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

IMPORTE MENSUAL EN EUROS, POR NIVELES, DEL VALOR ACUMULADO DE LOS BIENIOS, CONFORME A LA ESCALA APLICABLE HASTA LA ENTRADA EN VIGOR DEL ACUERDO DE SUPRESIÓN DE LA ANTIGÜEDAD, PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL 2022

NIVELES	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo	Octavo	Noveno	Décimo	Undécimo	Duodécimo	Vigésimo quinto
1º	63,19	126,36	160,48	194,60	228,71	262,85	296,96	366,46	435,95	505,46	606,54	707,64	758,17
2º	59,65	119,36	151,60	183,79	216,03	248,25	280,44	346,11	411,77	477,38	572,88	668,37	716,09
3º	59,48	118,97	151,14	183,26	215,38	247,50	279,64	345,07	410,55	475,98	571,19	666,37	713,98
4º	57,20	114,42	145,32	176,22	207,12	238,04	268,89	331,85	394,80	457,73	549,24	640,83	686,58
5º	55,28	110,60	140,43	170,28	200,13	229,98	259,84	320,64	381,45	442,29	530,73	619,20	663,41
6º	50,89	101,80	129,30	156,75	184,25	211,73	239,24	295,22	351,21	407,19	488,62	570,07	610,80
7º	48,26	96,55	122,59	148,66	174,71	200,76	226,82	279,91	333,00	386,10	463,31	540,51	579,12
8º	43,90	87,74	111,43	135,14	158,83	182,52	206,23	254,48	302,78	351,04	421,25	491,46	526,54
10º	40,36	80,76	102,51	124,33	146,12	167,92	189,74	234,14	278,53	322,96	387,56	452,15	484,42
11º	40,36	80,76	102,51	124,33	146,12	167,92	189,74	234,14	278,53	322,96	387,56	452,15	484,42
12º	35,81	71,61	90,96	110,26	129,61	148,93	168,28	207,67	247,05	286,44	343,73	401,01	429,65
13º	35,81	71,61	90,96	110,26	129,61	148,93	168,28	207,67	247,05	286,44	343,73	401,01	429,65
13º B	27,57												
14º	27,57												

IMPORTE MENSUAL EN EUROS, POR NIVELES, DEL VALOR ACUMULADO DE LOS BIENIOS, CONFORME A LA ESCALA APLICABLE HASTA LA ENTRADA EN VIGOR DEL ACUERDO DE SUPRESIÓN DE LA ANTIGÜEDAD, PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL 2023

NIVELES	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo	Octavo	Noveno	Décimo	Undécimo	Duodécimo	Vigésimo quinto
1º	65,72	131,41	166,90	202,38	237,86	273,36	308,84	381,12	453,39	525,68	630,80	735,94	788,50
2º	62,04	124,14	157,66	191,14	224,67	258,18	291,66	359,96	428,24	496,48	595,80	695,10	744,73
3º	61,86	123,72	157,18	190,59	223,99	257,40	290,82	358,87	426,97	495,01	594,04	693,03	742,54
4º	59,49	119,00	151,13	183,27	215,41	247,56	279,65	345,13	410,59	476,04	571,21	666,46	714,05
5º	57,49	115,02	146,04	177,09	208,14	239,18	270,24	333,46	396,71	459,98	551,96	643,96	689,95
6º	52,93	105,87	134,47	163,02	191,62	220,20	248,81	307,03	365,26	423,48	508,16	592,87	635,23
7º	50,19	100,41	127,49	154,61	181,70	208,79	235,89	291,11	346,32	401,54	481,85	562,13	602,28
8º	45,66	91,25	115,88	140,54	165,19	189,82	214,48	264,66	314,89	365,08	438,10	511,12	547,61
10º	41,98	83,99	106,61	129,30	151,96	174,63	197,32	243,51	289,67	335,88	403,06	470,24	503,79
11º	41,98	83,99	106,61	129,30	151,96	174,63	197,32	243,51	289,67	335,88	403,06	470,24	503,79
12º	37,24	74,47	94,60	114,67	134,80	154,89	175,01	215,98	256,94	297,90	357,48	417,05	446,84
13º	37,24	74,47	94,60	114,67	134,80	154,89	175,01	215,98	256,94	297,90	357,48	417,05	446,84
13º B	28,68												
14º	28,68												

IMPORTE MENSUAL EN EUROS, POR NIVELES, DEL VALOR ACUMULADO DE LOS BIENIOS, CONFORME A LA ESCALA APLICABLE HASTA LA ENTRADA EN VIGOR DEL ACUERDO DE SUPRESIÓN DE LA ANTIGÜEDAD, PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL 2024

NIVELES	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo	Octavo	Noveno	Décimo	Undécimo	Duodécimo	Vigésimo quinto
1º	67,69	135,35	171,91	208,45	245,00	281,56	318,10	392,55	466,99	541,45	649,73	758,02	812,16
2º	63,90	127,86	162,39	196,88	231,41	265,93	300,41	370,75	441,09	511,37	613,67	715,95	767,08
3º	63,72	127,44	161,90	196,30	230,71	265,12	299,55	369,64	439,78	509,86	611,86	713,82	764,81
4º	61,28	122,57	155,67	188,77	221,87	254,98	288,04	355,48	422,91	490,32	588,35	686,45	735,47
5º	59,22	118,47	150,43	182,40	214,38	246,36	278,34	343,47	408,61	473,78	568,52	663,28	710,65
6º	54,52	109,05	138,50	167,92	197,37	226,81	256,28	316,24	376,22	436,18	523,41	610,65	654,28
7º	51,69	103,42	131,32	159,24	187,15	215,05	242,97	299,84	356,71	413,59	496,30	578,99	620,35
8º	47,03	93,98	119,36	144,76	170,14	195,52	220,91	272,60	324,34	376,03	451,24	526,46	564,03
10º	43,24	86,51	109,81	133,18	156,52	179,87	203,24	250,81	298,37	345,95	415,15	484,34	518,91
11º	43,24	86,51	109,81	133,18	156,52	179,87	203,24	250,81	298,37	345,95	415,15	484,34	518,91
12º	38,35	76,71	97,44	118,11	138,84	159,54	180,27	222,46	264,64	306,83	368,20	429,56	460,24

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

NIVELES	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo	Octavo	Noveno	Décimo	Undécimo	Duodécimo	Vigésimo quinto
13º	38,35	76,71	97,44	118,11	138,84	159,54	180,27	222,46	264,64	306,83	368,20	429,56	460,24
13º B	29,54												
14º	29,54												

IMPORTE MENSUAL EN EUROS, POR NIVELES, DEL VALOR ACUMULADO DE LOS BIENIOS, CONFORME A LA ESCALA APLICABLE HASTA LA ENTRADA EN VIGOR DEL ACUERDO DE SUPRESIÓN DE LA ANTIGÜEDAD, PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS DE OFICINAS Y DESPACHOS EN GENERAL 2025

NIVELES	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo	Octavo	Noveno	Décimo	Undécimo	Duodécimo	Vigésimo quinto
1º	69,72	139,41	177,07	214,71	252,35	290,01	327,65	404,33	481,00	557,69	669,22	780,76	836,52
2º	65,81	131,70	167,26	202,78	238,35	273,90	309,42	381,88	454,32	526,71	632,08	737,43	790,09
3º	65,63	131,26	166,75	202,19	237,63	273,07	308,53	380,73	452,97	525,16	630,21	735,23	787,76
4º	63,12	126,24	160,34	194,43	228,53	262,63	296,68	366,14	435,60	505,03	606,00	707,05	757,53
5º	61,00	122,03	154,94	187,87	220,81	253,75	286,69	353,77	420,87	488,00	585,58	683,18	731,97
6º	56,15	112,32	142,66	172,95	203,29	233,61	263,96	325,72	387,51	449,27	539,11	628,97	673,91
7º	53,24	106,52	135,26	164,02	192,76	221,51	250,26	308,83	367,41	425,99	511,19	596,36	638,96
8º	48,44	96,80	122,94	149,10	175,25	201,38	227,54	280,77	334,07	387,31	464,78	542,25	580,95
10º	44,53	89,10	113,10	137,18	161,22	185,27	209,34	258,33	307,32	356,33	427,60	498,87	534,48
11º	44,53	89,10	113,10	137,18	161,22	185,27	209,34	258,33	307,32	356,33	427,60	498,87	534,48
12º	39,50	79,01	100,36	121,65	143,01	164,32	185,67	229,13	272,58	316,04	379,25	442,44	474,05
13º	39,50	79,01	100,36	121,65	143,01	164,32	185,67	229,13	272,58	316,04	379,25	442,44	474,05
13º B	30,42												
14º	30,42												

A N E X O I V

EQUIPARACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES A LOS NIVELES RETRIBUTIVOS

CATEGORÍAS	NIVEL
GRUPO 1º.- TITULADOS/AS:	
a) Titulado/a de grado superior	1
b) Titulado/a de grado medio	2
GRUPO 2º.- ADMINISTRATIVOS/AS:	
a) Jefe/a superior (Oficial Mayor)	2
b) Jefe/a de primera	3
c) Jefe/a de segunda (Cajero/a con firma, Jefe/a de reporteros, Traductor/a e Intérprete Jurado de más de un idioma)	4
d) Oficial de primera (Cajero/a sin firma, Intérprete Jurado de un idioma, Operador/a de máquinas contables, Taquimecanógrafo/a, Telefonista-Recepcionista con dos o más idiomas, Inspector/a de zona)	5
e) Oficial de segunda (Telefonista-Recepcionista, Reportero/a de Agencias de Información, Traductor e Intérprete no Jurados, Jefe/a de Visitadores)	6
f) Auxiliares (Telefonista, Visitador/a, Comercial y lector de contadores)	11
g) Cobrador/a-Pagador/a	11
h) Aspirantes	13
GRUPO 3º.- TÉCNICOS/AS DE OFICINA:	
a) Jefe/a de Equipo de informática	3
b) Analista	3
c) Programador/a-Ordenador	3
d) Programador/a de máquinas auxiliares	4
e) Jefe/a de delineación	4
f) Delineante-Proyectista	5
g) Delineante	6
h) Administrador/a de test	4
i) Coordinador/a de tratamiento de cuestionarios	4
j) Coordinador/a de estudios	5
k) Jefe/a de equipo de estudios	5
l) Jefe/a de explotación	4
ll) Controlador/a	5
m) Operador/a de ordenador	5
GRUPO 4º.- ESPECIALISTAS DE OFICINA:	
a) Jefe/a de máquinas básicas	5
b) Operador/a de tabuladores	6
c) Operador/a de máquinas básicas	7

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .

CATEGORÍAS	NIVEL
d) Dibujante	7
e) Calcador	8
f) Perforista, Verificador y Clasificador	8
g) Inspector/a de Entrevistadores	6
h) Entrevistador/a-Encuestador/a	7
i) Encargado/a de Departamento de Reprografía	6
GRUPO 5º.- SUBALTERNOS/AS:	
a) Conserje Mayor	8
b) Conserje	10
c) Ordenanza	12
d) Vigilante	12
e) Botones	14
f) Limpiador/a de apartamentos	12
g) Limpiador/a	13
GRUPO 6º.- OFICIOS VARIOS:	
a) Encargado/a	6
b) Oficial de primera y conductores/as	7
c) Oficial de segunda	8
d) Ayudante y Operador/a de reproductoras de planos y Operador/a de multicopistas y fotocopiadoras	10
e) Peones y Mozos/as	13

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=C11yehz91n5EVXthBT50V1nsccJrpD4K .