



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 5 de junio de 2015 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de trabajo y tablas salariales para la actividad de oficinas y despachos de la provincia de Burgos. (C.C. 09000435011982).

Visto el texto del Convenio Colectivo y tablas salariales para la actividad de oficinas y despachos de la provincia de Burgos 2015/2018, suscrito el día 5 de mayo de 2015, entre los representantes de los trabajadores, Centrales Sindicales (U.G.T. y CC.OO.) y la representación de los empresarios de la Asociación Provincial de Empresarios de Oficinas y Despachos, con entrada en este organismo el día 6 de mayo de 2015 a través del Registro Telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos. Burgos, 5 de junio de 2015.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *



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

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1.^a – PARTES CONTRATANTES, ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL.

Artículo 1.º – Partes contratantes. El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva entre los representantes de los trabajadores, Centrales Sindicales (U.G.T. y CC.OO.) y la representación de los empresarios de la Asociación Provincial de Empresarios de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos.

Artículo 2.º – Ámbito funcional. El presente Convenio Colectivo obliga a empresas y trabajadores incluidos en las actividades de oficinas y despachos, recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009, R.D. 475/2007, de 13 de abril, BOE del 28) en los siguientes epígrafes: Números 69.10 (excepto la actividad de notarías y registros), 69.20, 71.11, 94.11, 94.12, 94.20, así como en aquellas actividades asimiladas a las anteriores, de oficinas y despachos, que voluntariamente se adhieran.

Artículo 3.º – Ámbito territorial. El presente Convenio obligará a todas las empresas presentes o futuras, cuyas actividades vienen recogidas en el artículo segundo de este Convenio y cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital o en la provincia, aún cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia.

Artículo 4.º – Ámbito personal. Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de empresas cuyas actividades vienen recogidas en el artículo 2.º de este Convenio.

Artículo 5.º – Ámbito temporal. El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2015 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2018.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente el 30 de diciembre de 2018.

SECCIÓN 2.^a – COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA «AD PERSONAM».

Artículo 6.º – Compensación y absorción. Todas las mejoras que se pacten en este Convenio, sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuvieren establecidas las empresas y con las que pudieran señalarse por disposiciones legales o reglamentarias.

Artículo 7.º – Garantía «ad personam». Se respetarán, asimismo, las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCIÓN 3.^a – COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 8.º – Comisión paritaria. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.



Artículo 9.º – La Comisión paritaria a la que alude el artículo anterior, estará compuesta de una parte por la representación que designe la parte social y de otra, la parte económica, compuesta por la representación de la Asociación Provincial de Empresarios de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos.

Esta Comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo, sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

En aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo Convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

SECCIÓN 1.ª – REGULACIÓN SALARIAL.

Artículo 10.º – *Salario base.* Para el año 2015 los suplidos se han integrado en el salario base, que se ha incrementado en el 0,75%, quedando reflejado en la tabla salarial que como Anexo I se une a este Convenio.

Para el año 2016 el salario base se ha incrementado en el 1,00%, quedando reflejado en la tabla salarial que como Anexo II se une a este Convenio.

Para el año 2017 el salario base se ha incrementado en el 1,25%, quedando reflejado en la tabla salarial que como Anexo III se une a este Convenio.

Para el año 2018 el salario base se ha incrementado en el 1,40%, quedando reflejado en la tabla salarial que como Anexo IV se une a este Convenio.

SECCIÓN 2.ª – COMPLEMENTOS SALARIALES.

Artículo 11.º – «*Complemento personal de antigüedad consolidada*».

A partir del 31 de diciembre de 1999 no se devengará cantidad alguna en concepto de antigüedad.

No obstante, se mantiene la cuantía que cada trabajador tuviese reconocida como «complemento personal de antigüedad consolidada», no pudiendo ser absorbida ni compensada y siendo revalorizable en el 0,75% para 2015, en el 1,00% en 2016, en el 1,25% en 2017 y en el 1,40% en 2018.



Artículo 12.º – Pagas extraordinarias. Las empresas abonarán a su personal una gratificación extraordinaria equivalente al importe total de una mensualidad, incluido, en su caso, el «complemento personal de antigüedad consolidada», con motivo de las Navidades y otra mensualidad igual como paga de verano dentro de la primera quincena del mes de julio.

CAPÍTULO III. – PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Artículo 13.º – Dietas, desplazamientos y óbito.

Dietas: Los trabajadores que, por necesidades de las empresas, tengan que desplazarse a población distinta de aquélla donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 14,50 euros, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; y 26,67 euros, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio. Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, previo acuerdo con su trabajador sobre la cuantía.

En caso de conformidad entre las partes podrá sustituirse este sistema de dietas por el de gastos pagados, debidamente justificados.

Desplazamientos: Si los desplazamientos se efectúan en coche propio, en concepto de gastos por uso del propio vehículo se abonarán 0,19 euros por kilómetro, actualizándose según marque la legislación vigente.

Prestación en caso de óbito. A partir del 1 de enero de 2015, en caso de fallecimiento del trabajador/a por cualquier causa, excepto por contingencias profesionales, su viuda/o o sus herederos legales tendrán derecho a un subsidio a cobrar en una sola vez, consistente en el importe de una mensualidad.

Artículo 14.º – Seguro por contingencias profesionales. A partir del 1 de enero de 2015 las empresas afectadas por este Convenio concertarán a favor de sus trabajadores un seguro por contingencias profesionales que cubra las siguientes coberturas:

a) 6.000 euros por fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

b) 6.000 euros por incapacidad profesional permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 15.º – Incapacidad temporal. En los casos de accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales a partir del primer día de la baja médica por incapacidad laboral.

En los casos de accidente no laboral o enfermedad común, en la primera baja médica por incapacidad laboral el trabajador percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales a partir del primer día. En el resto de bajas médicas dentro de los 365 días siguientes a la primera baja, dicho trabajador percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales a partir del cuarto día de la segunda (o sucesivas) baja médica.

Las bajas médicas por incapacidad laboral de fecha anterior al día de publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia se regirán por lo establecido en la disposición transitoria segunda.



CAPÍTULO IV. – JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, NIVELES Y ASCENSOS

Artículo 16.º – Jornada.

Para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 la jornada anual máxima queda fijada en 1.748 horas de trabajo efectivo, cada año.

Flexibilidad jornada: Dada la especial actividad a la que se dedican la mayoría de las empresas del sector, con un incremento de trabajo en determinados periodos, se establece una bolsa de horas durante la vigencia del presente Convenio y dentro de la jornada ordinaria de trabajo por la que la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 10 horas mensuales y por trabajador que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o periodos de especial actividad, finalización de plazos administrativos, judiciales o de cualquier índole, necesarios para la prestación de los servicios propios de la empresa.

Para que sea de obligatorio cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que exista un preaviso de 72 horas a los afectados.

Se cuantificarán mensualmente las horas realizadas y se descansarán un número igual a éstas en el trimestre natural siguiente al mes de realización.

Artículo 17.º – Vacaciones. Las vacaciones anuales retribuidas quedan fijadas en 30 días naturales para todo el personal, que se disfrutarán preferentemente en verano.

Al cesar el trabajador por jubilación tendrá derecho a un mes de vacaciones retribuidas, adicionales a las que devengue según el párrafo anterior, que se disfrutarán inmediatamente antes de la fecha de cese.

Cuando el periodo 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 periodo 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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 18.º – Permisos. Independientemente de los ya establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el carácter no laboral de la tarde de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre y una mañana a elegir de los días 5 de enero y 24 de diciembre, sábado santo completo y sábado de la semana en que se celebre la festividad del Curpilllos, para los trabajadores cuyas empresas radiquen en la ciudad de Burgos; sustituyendo este sábado por el que corresponda y que facilite la formación de puente vacacional en unión a una de las fiestas locales de las demás localidades de la provincia.



Se aconseja a las empresas que durante la «Semana de FERIA» el horario de trabajo sea de mañana.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos, condiciones y tiempos siguientes:

a) 20 días naturales, en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo, tres días por el fallecimiento y dos días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En caso de hospitalización, podrá disfrutarse el permiso mientras dure la misma, mediando el correspondiente preaviso.

Los permisos establecidos en este apartado b) son de aplicación también en caso de parejas de hecho legalmente inscritas en el registro correspondiente.

c) Consulta médica: Comunicándolo con una antelación mínima de 24 horas, el trabajador que por razón de enfermedad propia o que tenga que acompañar a un/a hijo/a menor de 18 años, o a un/a hijo/a con una discapacidad superior al 33% sin límite de edad, precise asistir a consulta médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, tendrá derecho a obtener de la empresa, sin pérdida de retribución, el permiso necesario y por el tiempo indispensable a tal efecto, debiendo justificar la consulta realizada con el correspondiente volante visado por el facultativo. Este derecho podrá ejercitarse por el trabajador hasta un máximo de 24 horas en el año natural en conjunto por todos los supuestos contemplados en este apartado.

d) Salidas durante el horario de trabajo: El personal de la empresa podrá obtener permiso de salida del centro de trabajo por el tiempo indispensable, y con el máximo de las dos primeras horas de la jornada del turno de mañana o de tarde, cuando precise efectuar alguna gestión en tiempo coincidente con el horario de trabajo, y previa comunicación a la empresa con un mínimo de 48 horas y justificando al empresario la duración prevista y necesidad de la salida, que autorizará siempre que su justificación sea suficiente y las condiciones de trabajo y posibilidad de relevo lo permitan. Este derecho no podrá ejercitarse por el trabajador más de tres veces en el año natural.

e) Un día, por traslado de domicilio habitual.

f) El día de la boda de sus padres, hijos y hermanos.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.



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

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

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

El/la trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de haberse optado por esta sustitución, y siempre que el trabajador/a después del periodo de maternidad haya unido a éste las vacaciones si las hubiese, podrá acumular esta reducción por lactancia en un periodo continuado. A estos efectos las partes establecen que dado las especiales características de este sector, dicho periodo continuado equivale a 15 días laborables.

La empresa podrá suscribir o mantener contratos de interinidad para cubrir la baja tanto de maternidad, de acumulación de la lactancia como de las vacaciones, por el tiempo que duren estos supuestos.

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

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra 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 aquélla.

Artículo 19.º – Grupos/niveles profesionales. Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán las siguientes:

I. Personal titulado:

Es el que se halla en posesión de un título oficial de Grado Superior (Licenciatura/Máster) o Grado Medio (Diplomatura/Grado), que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

II. Personal administrativo:

a) Jefe de Primera: Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes que actúa bajo las órdenes inmediatas del Jefe Superior o Director y lleva la responsabilidad directa de varios servicios más, encargándose igualmente de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

b) Jefe de Segunda: Es el empleado capacitado, que actúa bajo las órdenes inmediatas del Jefe Superior o Director y lleva la responsabilidad directa de algún servicio, pudiendo encargarse igualmente de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.



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

Se asimilan a esta categoría, el delineante proyectista, el coordinador de estudios, los técnicos titulados que realicen actividades relacionadas con sus estudios y las demás que pudieran estar aplicándose a la entrada en vigor del vigente Convenio.

d) Oficial de Segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe y oficial de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se asimilan a esta categoría, el delineante y las demás que pudieran estar aplicándose a la entrega en vigor del vigente Convenio.

e) Operadores de Primera y Segunda: Son empleados que realizan tareas que consisten en tareas de trabajos, que aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Se asimilan a operarios de primera a los conductores, dibujantes y encuestadores y las demás que pudieran estar aplicándose a la entrega en vigor del vigente Convenio.

f) Oficial de Tercera: Corresponde al empleado con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe, que realiza trabajos de carácter secundario que no exigen conocimientos especiales.

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

Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas y visitantes comerciales. También los ayudantes de niveles anteriores.

III. Subalternos:

a) Conserje: Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a las salas y los locales de la empresa.

b) Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

c) Personal de limpieza y otros: Tendrá esta categoría el personal dedicado a la limpieza de los locales de las empresas.

Quedan adscritos a esta categoría los aspirantes, los aprendices, los peones y los mozos.

Estos niveles se agrupan por polivalencia en grupos profesionales del I al IV, según figuran en las tablas salariales de este Convenio.

Artículo 20.º – Ascensos. Cuando se produzcan vacantes en una empresa, se dará participación a los representantes de los trabajadores para efectuar el ascenso correspondiente.



CAPÍTULO V. – OTRAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 21.º – Jubilación parcial. El Plan de Jubilación Parcial en el sector se realizará de conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, según la redacción dada al mismo por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, con arreglo al Plan de Jubilación Parcial que, con el carácter de acuerdo colectivo, fue suscrito entre las partes firmantes del presente Convenio el 27/03/2013, comunicado a la Administración el 12/04/2013 y publicado en el Boletín Oficial del Provincia de Burgos el día 9 de mayo de 2013; tal Plan de Jubilación Parcial tiene una hasta el 31 de diciembre de 2018. No obstante, llegada la fecha del vencimiento y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación, el presente acuerdo se considerará prorrogado de año en año, siempre y cuando la legislación permita el mantenimiento de las condiciones aquí acordadas.

Dicho Plan de Jubilación Parcial se acompaña al presente Convenio Colectivo como Anexo V.

Artículo 22.º – Efectos retroactivos. Este Convenio entra en vigor con fecha 1 de enero de 2015 y, en consecuencia, por las empresas se practicarán las liquidaciones correspondientes a sus empleados, conforme a los niveles salariales pactados en este Convenio.

Artículo 23.º – Copia básica contratos. Cuando se formalice un contrato de trabajo en la empresa, se dará una copia básica de ese contrato a los representantes de los trabajadores, que firmarán el recibí, en el caso de no existir representantes de los trabajadores se entregará a los sindicatos firmantes de este Convenio.

Artículo 24.º – Contratación. La modalidad contractual referida a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, establecida en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse hasta un periodo máximo de doce meses en un plazo de dieciocho. A su finalización, salvo que el trabajador se incorpore a la empresa como indefinido, tendrá derecho a la indemnización legal correspondiente a este tipo de contratos por cada año de servicio o parte proporcional en su caso.

Artículo 25.º – Descuelgue Convenio. Para la inaplicación de condiciones de este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Artículo 26.º – Preaviso dimisión. En caso de dimisión del trabajador, éste tendrá que preavisar dicha circunstancia a la empresa en los siguientes plazos mínimos: 1 mes en el caso de los niveles I a V de la tabla y 15 días en los restantes casos.

Artículo 27.º – Contrato en prácticas. Se abonará una retribución equivalente al 60% durante el 1.º año y del 75% durante el 2.º año, del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.



Artículo 28.º – Prevención de riesgos laborales. Todas las empresas del sector tendrán realizada, documentada y actualizada la evaluación de riesgos, el plan de prevención en su caso y haber adoptado una forma de servicio de prevención.

La elección de sistema de servicio de prevención se realizará con la consulta debida a los representantes de los trabajadores.

Las empresas están obligadas a facilitar la información sobre los riesgos existentes en el puesto de trabajo, y las normas de actuación en caso de riesgo, así como a cumplir lo dispuesto en el R.D. 488/97, de 14 de abril.

CAPÍTULO VI. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29.º – Régimen disciplinario. La empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente Convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

Artículo 30.º – Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.
4. No comunicar a la empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligación al de la empresa.
5. No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 31.º – Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un periodo de dos meses.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la empresa.
3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un periodo de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la empresa.



5. No comunicar a la empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la empresa.

6. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la empresa.

7. La retención, sin autorización del Jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.

8. Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.

9. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un periodo de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se regirán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Artículo 32.º – Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6. La infracción a las normas de la empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

7. El abuso de autoridad por parte de los superiores.

8. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.

9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

12. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. En el supuesto de ser ejercidas desde posiciones de superioridad, se considerarán abuso de autoridad, y sancionable con la inhabilitación para el ejercicio del mando y cargos de responsabilidad.

13. La reiteración o reincidencia en falta grave en un periodo de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.



Artículo 33.º – Sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

No obstante lo establecido en este capítulo, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Sanciones máximas: Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
2. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a niveles superiores.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
2. Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles superiores.
3. Despido.

Artículo 34.º – Prescripción. Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- a) Faltas leves: Diez días.
- b) Faltas graves: Veinte días.
- c) Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. – Dadas las novedades que se han producido en materia de grupos/niveles profesionales, así como que en las tablas salariales correspondientes a 2015 se ha incluido prorrateado en el salario base las cuantías por el concepto «suplidos» correspondientes a 2014, las nóminas que se confeccionen a partir de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP) se irán adaptando, y siempre antes del 30/11/2015, a lo



contenido en el presente Convenio, no siendo preciso rehacer las nóminas correspondientes a los meses comprendidos entre enero y el mes de su efectiva adaptación; todo ello sin perjuicio de que las empresas abonen los atrasos que desde enero sean precisos para adaptar las nóminas a lo contenido en las tablas salariales de 2015.

Segunda. – En los casos de baja médica de incapacidad temporal por enfermedad o accidente con fecha anterior al día de publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP), el personal comprendido dentro del presente Convenio, percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales a partir del 5.º día de la incapacidad laboral.

Tras la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP), las siguientes bajas médicas por incapacidad temporal se registrarán por lo establecido en el artículo 15.º, considerando a estos efectos, y en el supuesto de accidente no laboral o enfermedad común, como primera baja médica para cómputo de plazos la baja médica señalada en el párrafo anterior.

Tercera. – En casos de duda por la implantación de la nueva clasificación en función de los grupos y niveles profesionales establecidos en el artículo 19.º, los trabajadores contratados con anterioridad a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia mantendrán el nivel profesional que tuvieran a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).

Cuarta. – Los contratos laborales en prácticas celebrados con anterioridad a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia mantendrán durante su vigencia el régimen económico establecido en el anterior Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos vigente hasta el 31/12/2014.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. – Para cuanto no esté previsto en el presente Convenio se registrará por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Segunda. – A efectos de unificar la documentación acreditativa de la liquidación de cuentas por la extinción de la relación laboral se establece el modelo de finiquito siguiente:

FINIQUITO

En Burgos, a de de

De una parte, D/D.^a (titular o representante) de la empresa

Y de otra, D/D.^a trabajador/a de la mencionada empresa, actuando en su propio nombre y derecho.

Manifiestan:

1.º – D/D.^a recibe en este acto la cantidad de euros, otorgando a este documento el carácter de carta de pago. Con el abono de tal cantidad, ambas partes declaran extinguida la relación laboral que unía al trabajador/a con la empresa.



2.º – A los efectos oportunos el trabajador/a declara haber percibido cuantas cantidades por salarios, gratificaciones extraordinarias, atrasos, pluses, vacaciones, horas extras y cualquier otro concepto que pudiera corresponderle por cualquier causa por el trabajo prestado durante la vigencia del contrato laboral.

Si a la fecha del cese no se hubiere publicado el Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia ni se hubieren actualizado los salarios conforme a las cantidades pactadas en el mismo, se exceptúan del presente finiquito, reservándose por tanto las acciones legales correspondientes para poder reclamarlas de la forma legalmente establecida, aquellas cantidades que pudieran deducirse como atrasos exigibles en razón de entrada en vigor del Convenio con carácter retroactivo desde el inicio de vigencia del mismo hasta el cese del trabajador.

3.º – Queda saldada y finiquitada la relación laboral que unía a las partes sin que ninguna pueda reclamar nada a la otra por ningún concepto con la excepción contenida en el párrafo segundo del ordinal anterior.

Y para que así conste a los efectos legales oportunos, firma el presente documento en el lugar y fecha arriba indicados.

Fdo.: El/la Empresario/a

Fdo.: El Trabajador/a

Este modelo de finiquito, cuya fecha será la de su emisión, será puesto a disposición del trabajador/a durante los diez días siguientes para que formule, si procediere, la reclamación oportuna ante la empresa. Una vez firmado surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

* * *



ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS
AÑO 2015

GRUPOS / NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL
GRUPO I		
NIVEL I: Titulado de Grado Superior	2.126,05 €	29.764,65 €
NIVEL II: Titulado de Grado Medio	2.048,71 €	28.681,95 €
NIVEL III: Jefe de Primera	1.974,65 €	27.645,09 €
GRUPO II		
NIVEL IV: Jefe de Segunda	1.899,43 €	26.592,02 €
NIVEL V: Oficial de Primera	1.825,82 €	25.561,50 €
NIVEL VI: Oficial de Segunda	1.772,01 €	24.808,16 €
GRUPO III		
NIVEL VII: Operador de Primera	1.641,68 €	22.983,53 €
NIVEL VIII: Operador de Segunda	1.567,89 €	21.950,48 €
GRUPO IV		
NIVEL IX: Oficial de Tercera	1.420,53 €	19.887,49 €
NIVEL X: Conserje	1.256,28 €	17.587,95 €
NIVEL XI: Auxiliar	1.167,79 €	16.349,11 €
NIVEL XII: Ordenanza	992,15 €	13.890,04 €
NIVEL XIII: Personal Limpieza y otros	919,48 €	12.872,79 €

* * *



ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS
AÑO 2016

GRUPOS / NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL
GRUPO I		
NIVEL I: Titulado de Grado Superior	2.147,31 €	30.062,34 €
NIVEL II: Titulado de Grado Medio	2.069,20 €	28.968,80 €
NIVEL III: Jefe de Primera	1.994,40 €	27.921,60 €
GRUPO II		
NIVEL IV: Jefe de Segunda	1.918,42 €	26.857,88 €
NIVEL V: Oficial de Primera	1.844,08 €	25.817,12 €
NIVEL VI: Oficial de Segunda	1.789,73 €	25.056,22 €
GRUPO III		
NIVEL VII: Operador de Primera	1.658,10 €	23.213,40 €
NIVEL VIII: Operador de Segunda	1.583,57 €	22.169,98 €
GRUPO IV		
NIVEL IX: Oficial de Tercera	1.434,74 €	20.086,36 €
NIVEL X: Conserje	1.268,84 €	17.763,76 €
NIVEL XI: Auxiliar	1.179,47 €	16.512,58 €
NIVEL XII: Ordenanza	1.002,07 €	14.028,98 €
NIVEL XIII: Personal Limpieza y otros	928,68 €	13.001,52 €

* * *



ANEXO III

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS
AÑO 2017

GRUPOS / NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL
GRUPO I		
NIVEL I: Titulado de Grado Superior	2.174,15 €	30.438,10 €
NIVEL II: Titulado de Grado Medio	2.095,07 €	29.330,98 €
NIVEL III: Jefe de Primera	2.019,33 €	28.270,62 €
GRUPO II		
NIVEL IV: Jefe de Segunda	1.942,40 €	27.193,60 €
NIVEL V: Oficial de Primera	1.867,13 €	26.139,82 €
NIVEL VI: Oficial de Segunda	1.812,10 €	25.369,40 €
GRUPO III		
NIVEL VII: Operador de Primera	1.678,83 €	23.503,62 €
NIVEL VIII: Operador de Segunda	1.603,36 €	22.447,04 €
GRUPO IV		
NIVEL IX: Oficial de Tercera	1.452,67 €	20.337,38 €
NIVEL X: Conserje	1.284,70 €	17.985,80 €
NIVEL XI: Auxiliar	1.194,21 €	16.718,94 €
NIVEL XII: Ordenanza	1.014,60 €	14.204,40 €
NIVEL XIII: Personal Limpieza y otros	940,29 €	13.164,06 €

* * *



ANEXO IV

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS
AÑO 2018

GRUPOS / NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	TOTAL ANUAL
GRUPO I		
NIVEL I: Titulado de Grado Superior	2.204,59 €	30.864,26 €
NIVEL II: Titulado de Grado Medio	2.124,40 €	29.741,60 €
NIVEL III: Jefe de Primera	2.047,60 €	28.666,40 €
GRUPO II		
NIVEL IV: Jefe de Segunda	1.969,59 €	27.574,26 €
NIVEL V: Oficial de Primera	1.893,27 €	26.505,78 €
NIVEL VI: Oficial de Segunda	1.837,47 €	25.724,58 €
GRUPO III		
NIVEL VII: Operador de Primera	1.702,33 €	23.832,62 €
NIVEL VIII: Operador de Segunda	1.625,81 €	22.761,34 €
GRUPO IV		
NIVEL IX: Oficial de Tercera	1.473,01 €	20.622,14 €
NIVEL X: Conserje	1.302,69 €	18.237,66 €
NIVEL XI: Auxiliar	1.210,93 €	16.953,02 €
NIVEL XII: Ordenanza	1.028,80 €	14.403,20 €
NIVEL XIII: Personal Limpieza y otros	953,45 €	13.348,30 €

* * *



ANEXO V

PLAN JUBILACIÓN PARCIAL (ART. 21 CONVENIO)

Analizada la situación del personal adscrito a este Convenio, y el contexto y la realidad por la que atraviesan las empresas del sector, se acuerda aprobar un plan de jubilación parcial hasta el 31 de diciembre de 2018, consistente en que los trabajadores, a partir de los 61 años (60, si fueron mutualistas antes del 1/1/1967), de acuerdo con la empresa, podrán acceder a la jubilación parcial; con los requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones vigentes anteriormente a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 de su disposición final duodécima, según redacción dada por el artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013.

En todos los casos, el interesado en solicitar la jubilación parcial deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

Este acuerdo tiene de duración hasta el 31 de diciembre de 2018 (inclusive), para el ámbito territorial de la provincia de Burgos y afectará a aquellas empresas cuyo código de cuenta de cotización está afectado por el presente convenio colectivo.

Dadas las características de este plan, de carácter sectorial y provincial que afecta a una pluralidad de empresas y trabajadores, se estará a lo establecido en el apartado 3 del artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, en su redacción dada por la disposición final quinta del Real Decreto Ley 5/2013 sobre que la omisión de comunicación o presentación de documentación del apartado 1 del mencionado artículo 4 no impida al solicitante de la jubilación afectado por este Convenio la aplicación de la legislación anterior a la Ley 27/2011.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, se recomienda a las empresas del sector que prevean acogerse a este plan en los próximos años, remitan a la dirección provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social en Burgos la comunicación y documentación a que hace referencia tal apartado 1 del artículo 4 del R.D. 1716/2012 preferentemente en el plazo de treinta días desde la publicación de este acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia; bien entendido que su omisión, como se ha indicado, no impedirá que en un futuro un solicitante del plan pueda acogerse a la legislación anterior a la Ley 27/2011 ya que la Administración de la Seguridad Social conoce de este acuerdo porque se le remite una copia original firmada del mismo antes del 15 de abril de 2013; además de que el acuerdo con el plan será público una vez se publique en el referido Boletín Oficial.

* * *



ANEXO VI

IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

LEY DE IGUALDAD.

De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, de promoción, etc.

Las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE 23/3/2007).

EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación



deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

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

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

PERMISO DE MATERNIDAD.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso



de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

En los casos de parto prematuro y en 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, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un 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 los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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



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

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

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

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

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

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