ANEXO II. CUERPO DE LA POLICIA LOCAL

NIVEL	SERVICIO ACTIVO	SEGUNDA ACTIVIDAD
A1 Y A2	1.869,92 € /anual	997,29 € /anual
C1	1.777,61 € /anual	948,06 € /anual
C2 Y AGRUPACIÓN PROFESIONAL	1.685,14 € /anual	898,64 € /anual

ANEXO III. VIGILANTES MUNICIPALES

NIVEL	IMPORTE
C2 Y AGRUPACIÓN PROFESIONAL	1.198,32 € /anual

ANEXO IV. AGRUPACION LOCAL DE PROTECCION CIVIL

NIVEL	IMPORTE
C1	1.777,61 € /anual
C2 Y AGRUPACIÓN PROFESIONAL	1.685,14 € /anual

ANEXO V. PERSONAL DE OFICIOS

	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE
INFRAESTRUCTURA	499,03 € /semestre	499,03 € /semestre
JARDINERIA (MEDIO AMBIENTE)	499,03 € /semestre	499,03 € /semestre
FIESTAS	499,03 € /semestre	499,03 € /semestre
CEMENTERIO	---	499,03 € /semestre
PORTEROS Y MANTENEDORES DE COLEGIOS	---	499,03 € /semestre

ANEXO VI. INDEMNIZACION POR RAZON DE SERVICIOS

GRUPO	ALOJAMIENTO	MANUTENCION	DIETA ENTERA
A1, A2, B, C1, C2 y Agrup. Prof. E	65,97 € /día	37,40 € /día	103,37 € /día

Desplazamiento en vehículos particulares:	0,19 € /km. (automóviles) .	0,078 € /km. (motocicletas)

En Jerez de la Frontera, a 25 de junio de 2021. De un lado, los representantes de las secciones sindicales del personal funcionario y, de otro, la Ilma. Sra. Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera. Por la representación del Ayuntamiento, Dña. Mª del Carmen Sánchez Díaz. Por la representación de la parte social, D. David Gutierrez García, de SIP. D. Javier Romero Soria, de SIP. D. Miguel Peña Pérez, de SIP. D. Juan José Barrios Ortiz, de SIP. D. Juan Manuel López Arminio, de SIP. D. Jaime Carretero Martín, de SIP

Nº 118.645/21

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO:

COLEGIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE CADIZ

Expediente: 11/01/0168/2021
Fecha: 28/12/2021
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: AIDA SEGURA HOHR
Código 11004052012007.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo al COLEGIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE CÁDIZ, con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2026, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 14-10-2021, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 8-10-2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo al COLEGIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE CÁDIZ , en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 28 de diciembre de 2021. El Delegado Territorial. Fdo.: GABRIEL CREMADES SCHULZ

II Convenio Colectivo Colegio Oficial de Arquitectos de Cádiz

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los/las trabajadores/as del Colegio Oficial de Arquitectos de Cádiz, en los Centros de Trabajo del mismo y en cualquier otro que se pudiera crear para su vigencia.

Artículo 2.- Ámbito Funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al Colegio Oficial de Arquitectos de Cádiz.

Artículo 3.- Ámbito Personal.

1. Se regirán por este Convenio todos los/las trabajadores/as que se incorporen al Colegio de Arquitectos con posterioridad a la firma del presente Convenio y a los que se hayan incorporado al mismo con anterioridad a su entrada en vigor, estándose no obstante respecto a este personal, a lo establecido en el párrafo siguiente.

2. La empresa se obliga a respetar y acatar las situaciones personales de ámbito salarial que existan a la entrada en vigor del presente convenio de cualquier índole y condiciones particulares que globalmente y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio Colectivo, las que se mantendrán con estricto carácter personal, sin que sean objeto de absorción y/o de compensación, al reputarse de condiciones incorporadas al nexo contractual de cada trabajador.

3. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:

a) El personal de alta dirección, y particularmente el que ocupe la gerencia o puesto asimilable del Colegio (tales como Secretario/a Técnico/a), cuya relación de trabajo se regulará en función de lo pactado con la empresa.

b) Los vocales, asesores y cualquier cargo directivo ajenos a una contratación laboral, aunque puedan prestar sus servicios en régimen de dedicación completa al Colegio y sometidos a horario, que se regirán en cada caso por lo pactado con los mismos y recogido en sus nombramientos o contratos.

c) Los profesionales contratados mediante arrendamiento de servicios, cuya relación con el Colegio se derive de la aceptación de minuta; presupuesto y/o arrendamiento de servicios entre otros.

d) Los/las trabajadores/as que se incorporen por contratos o convenios específicos con otros Colegios a programas temporales de actuación especial, comisiones especiales de trabajo, los/las becarios/as y, en cualquier caso, cualesquiera otras prestaciones de servicios ajenas al ámbito laboral y que no cumplan los requisitos de la relación laboral común del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ámbito Temporal y Revisión.

1. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2.021 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.026.

2. Las retribuciones previstas en el Convenio para todos los trabajadores integrados en su ámbito funcional, se actualizarán anualmente en función del aumento acumulado del IPC correspondiente al año anterior del año en curso.

3.- La empresa deberá comenzar a abonar las retribuciones salariales actualizadas, antes del 30 de abril de cada año.

Artículo 5.- Prórroga y Denuncia.

1. El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas si las hubiera, sin más requisito que el escrito de comunicación a la autoridad laboral, y a las otras partes firmantes del Convenio. De no producirse la denuncia en el plazo previsto, se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales completos revisándose automáticamente en tal caso los conceptos económicos en función del aumento acumulado del IPC correspondiente al año anterior en curso.

2. En el plazo máximo de 30 días desde la recepción de la comunicación de la denuncia efectuada por una de las partes firmantes, ambas partes están obligadas a celebrar la reunión constitutiva de la Comisión Negociadora del presente Convenio, en la cual se establecerá un plan de negociación del nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 6.- Dirección y Organización de la actividad.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad de la Junta de Gobierno y de la Comisión Ejecutiva del Colegio Oficial de Arquitectos de Cádiz, que será responsable de este poder de dirección, sin perjuicio de las facultades reconocidas a los/las Delegados/as de Personal en este Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás normas aplicables a las relaciones laborales.

CAPÍTULO II- CLASIFICACIÓN Y PERSONAL

Artículo 7.- Clasificación Profesional.

El personal afectado por el presente Convenio, se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

1 Arquitecto/a senior.
2 Arquitecto/a junior.
3 Técnico/a Informático/a
4 Community manager
5 Oficial 1ª
6 Oficial 2ª
7 Auxiliar Administrativo/a
8 Ordenanza
9 Encargado/a de limpieza

Artículo 8.- Definición de los Niveles Profesionales.

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

1 Arquitecto/a senior: Es el/la que se halla en posesión de un Título Oficial al efecto, colegiado/a en este colegio profesional y que está unido al Colegio Oficial de Arquitectos de Cádiz por un contrato concertado en razón del título que posee para ejercer funciones específicas para las que el/la mismo/a le habilita a las órdenes de un/una jefe/a de Área o de la Junta de Gobierno. Comprende dicho nivel aquellos arquitectos/as que tengan más de 7 años de tiempo de prestación de servicios en el COAC.

2 Arquitecto/a junior: Es el/la que se halla en posesión de un Título Oficial al efecto, colegiado/a en este colegio profesional y que está unido al Colegio Oficial

de Arquitectos de Cádiz por un contrato concertado en razón del título que posee para ejercer funciones específicas para las que el/la mismo/a le habilita a las órdenes de un/una Jefe de Área, de la Junta de Gobierno o de un Arquitecto/a Senior. Comprende dicho nivel aquellos/as arquitectos/as que tengan menos de 7 años de tiempo de prestación de servicios en el COAC.

3 Técnico/a Informático/a: Es el/la empleado/a que actúa a las órdenes inmediatas de los directivos del Colegio o Jefes de Área. Responsable del control y la buena marcha de los servidores y de los equipos informáticos colegiales, así como del seguimiento y desarrollo de los programas propios de Colegio, atendiendo las consultas de colegiados en lo relativo a la instalación y funcionamiento de los mismos, y llevando a cabo el mantenimiento y desarrollos de las webs colegiales.

4 Community manager: Es el/la empleado/a responsable de construir, gestionar y administrar la comunidad online alrededor de la empresa en Internet, creando y manteniendo relaciones estables y duraderas con sus clientes, sus fans y, en general, cualquier usuario interesado en la marca, a las órdenes de un Jefe de Área o de la Junta de Gobierno.

5 Oficial Administrativo/a 1ª: Es el/la empleado/a que actúa a las órdenes de los directivos del Colegio o Jefes de Área y tiene propia responsabilidad para realizar con la máxima perfección, trabajos que requieran iniciativa, en algunos casos podrán ser más de uno los jefes/as atendidos.

6 Oficial Administrativo/a 2ª. Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un jefe o jefa y oficial de primera, si existieran, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

7 Auxiliar administrativo/a: Es la persona que realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

8 Ordenanza: Es el/la empleado/a cuya misión consiste en hacer trabajos de nivel elemental, así como cualquier otro trabajo ordenado de quien dependa, entre otros el control de acceso al Colegio, así como apertura y cierre de la sede.

9 Limpiador/a: Es el/la subalterno/a cuya misión consiste en mantener en estado de decoro e higiene, tanto las dependencias donde se ejercen las actividades como aquellas otras complementarias, tales como aseos, salas de exposiciones, salón de actos, espacios comunes, etc. Y en general todas aquellas tendentes a mantener en correcto estado de uso el inmueble sede de la empresa.

Artículo 9.- Movilidad y Polivalencia Funcional.

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador/a para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a, de acuerdo con lo regulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.- Trabajos de Superior e Inferior Categoría.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el/la trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

En lo no previsto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III.- PROVISIÓN DE VACANTES, PERIODO DE PRUEBA Y CESES

Artículo 11.- Admisión de personal.

Cuando se cubran vacantes o se creen nuevos puestos de trabajo, se realizarán las pruebas de aptitud oportunos para el cargo.

Artículo 12.- Periodo de prueba.

La duración del período de prueba para el personal de nuevo ingreso, se someterá a lo dispuesto legalmente en materia de colocación, considerándose provisional durante el periodo de prueba, que, en ningún caso, podrá exceder de los siguientes períodos:

-Arquitecto/a: seis meses.
-Técnico/a Informático/a y Community manager: tres meses.
-Oficial 1ª y 2ª: dos meses.
-Auxiliar administrativo/a: un mes.
-Ordenanza: un mes
-Encargado/a de Limpieza: un mes

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el/la trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador/a durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 13.- Ceses.

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

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 global de los conceptos salariales correspondientes a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

CAPÍTULO IV- RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Artículo 14. Tablas Salariales.

Los sueldos o remuneraciones en los diferentes grupos profesionales que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su Anexo y tienen carácter de mínimo y obligatorio.

Artículo 15. Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el Anexo "Tabla Salarial" del presente Convenio para cada uno de los grupos profesionales.

Artículo 16. Complemento personal de garantía «ad personam».

Es el complemento que perciben los/las trabajadores/as con el fin de recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo. Este complemento no será compensable, ni absorbible.

El Colegio deberá adecuar sus recibos salariales conforme a las tablas salariales del anexo y computarán el excedente si lo hubiera en casilla aparte bajo el concepto «Complemento de garantía ad personam».

Artículo 17. Complemento Jefatura de Área:

Devengará dicho concepto el/la Arquitecto/a que, actuando bajo las órdenes inmediatas de los directivos del Colegio, tenga la responsabilidad directa de uno o más de los servicios, los cuales dirige y organiza, distribuyendo los trabajos entre los/las distintos empleados/as. Realizará, a solicitud de la Junta de Gobierno, cuantos informes se le encomienden en relación a su servicio, elaborará estadísticas de evolución y necesidades presupuestarias anuales y propondrá los contenidos de la memoria de gestión anual referente a su Área. Su importe será de 1.000 euros al mes, siendo revalorizable conforme a IPC.

Artículo 18. Complemento Visado:

Devengará dicho complemento el/la Arquitecto/a Senior o Junior que, actuando bajo las órdenes inmediatas del arquitecto/a Jefe de su Área, desempeñe funciones de visado de trabajos profesionales. Su importe será de 458,26 euros al mes, siendo revalorizable conforme a IPC.

Artículo 19. Complemento de responsabilidad.

Este complemento se percibirá cuando la empresa atribuya funciones de especial responsabilidad diferentes a las de Jefatura de Área y Visado y se devengará mientras se desempeñen efectivamente dichas funciones.

El cálculo de dicho complemento se efectuará por la empresa en cada momento y el devengo del mismo no tiene carácter consolidable, supeditado al efectivo desempeño de tal responsabilidad, hasta que la empresa acuerde su extinción.

Artículo 20. Complemento personal de antigüedad.

Se establece un complemento personal de antigüedad para todas las categorías de 77,83 euros por cada trienio para jornada de 35 horas semanales. Si la jornada fuera distinta, la cuantía de ese complemento se recibirá en proporción al número de horas semanales por la que el trabajador esté contratado.

Para aquellos/as trabajadores/as que estuvieran percibiendo el plus de antigüedad en el momento de la firma de este Convenio, cada trienio le seguirá computando tal y como se venía haciendo hasta la firma del presente Convenio.

El importe de cada trienio consolidado comenzará a percibirse a partir del primer día del mes siguiente al de su vencimiento. En ningún caso se podrá percibir por este concepto, más del correspondiente a 10 trienios, siendo revalorizable conforme al IPC. Para los/las trabajadores/as con contratos en vigor con el Colegio en el momento de la firma de este convenio que vinieran percibiendo el concepto de antigüedad consolidada, dicho concepto pasará a incluirse dentro del concepto complemento personal ad personam.

Artículo 21. Pagas Extraordinarias.

Se establecen dos complementos de vencimiento periódico los días 15 de los meses de junio, diciembre, con una cuantía igual a la suma de todos los conceptos salariales (excluido el complemento de bonanza).

Artículo 22. Complemento de Bonanza.

Se establece un complemento personal de Bonanza económica, cuyo importe será el correspondiente a la aplicación del 7,46% a la suma anual del Salario Base garantizado más el resto de Complementos (complemento personal ad personam, complemento personal de antigüedad, complemento de Jefatura de Área, de Visado o de Responsabilidad) que será de aplicación siempre y cuando los ingresos por visados del Colegio Oficial de Arquitectos de Cádiz en el año anterior al del ejercicio sean superiores a los ingresos por visados que obtuvo el mencionado Colegio Profesional en el año 2017. Dicho complemento se devengará a año vencido y se pagará en una sola vez, dentro del mes siguiente a la aprobación del cierre presupuestario correspondientes ese año vencido por la asamblea colegial celebrada a tal efecto según se prevé en los estatutos del Colegio Oficial de Arquitectos de Cádiz.

Se acuerda expresamente abonar a la firma del presente Convenio el Complemento de Bonanza devengado en el año 2020 al haberse superado los ingresos por visados en el ejercicio 2019.

Artículo 23. Salidas y Dietas.

Si por necesidad del servicio tuviese que desplazarse algún/a trabajador/a fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará los gastos de locomoción si utiliza transporte público o a razón de 0,26 € /Km, actualizándose según marque la legislación vigente. Sufragando así mismo los gastos de comidas y cenas que deba de realizar y los de pernoctación, en caso de que éstos fueran necesarios.

CAPÍTULO V.- JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 24.-Jornada Laboral.

Los/las trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán una jornada laboral ordinaria de 35 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a viernes.

La distribución de la jornada, a excepción del personal con categoría de ordenanza, será de la siguiente forma:

- Lunes a viernes en horario de mañana de 08.30 a 15.00 horas.
- Martes y jueves: (alternos de modo que cada tarde asista el 50% de la plantilla de cada departamento) en horario de tarde de 16.30 a 19.00 horas

La distribución de la jornada para el personal con la categoría de ordenanza, será de la siguiente forma:

- Lunes a viernes en horario de mañana de 08.30 a 14.30 horas.
- Martes y jueves: en horario de tarde de 16.30 a 19.00 horas

Si en algún caso la empresa conviniera con un/a trabajador/a una jornada inferior o superior a las antes establecidas, se reducirán o aumentarán en igual proporción todas las percepciones económicas.

Se establece un horario especial para los siguientes periodos:
- Del 1 de julio al 31 de agosto el horario será de 08.00 horas a 15.00 horas.
- Fiestas locales: El horario será de 10.00 a 14.00 horas.
- Semana Santa: El horario será de 09.00 a 15.00 horas.
- Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre serán no laborables.

Artículo 25. Pausas y descansos.

Los/las trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una pausa o descanso cada día de trabajo, de duración no superior a 25 minutos. La pausa o descanso deberá ser disfrutada, en su caso, en cada día de trabajo, sin que se pueda acumular o compensar.

Corresponde a la empresa la facultad de organizar y distribuir el disfrute de dichas pausas o descansos con el fin de que no afecte al normal funcionamiento del Colegio.

Artículo 26.-Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias que pudieran realizarse sobre la jornada normal, cuando las necesidades del servicio las requieran, tendrán un incremento del 65%. El importe de la hora base para aplicar el referido porcentaje, será equivalente al cociente de dividir el importe de las retribuciones mensuales (sueldo base más antigüedad) por el número de horas efectivas que represente la jornada laboral mensual.

Cuando la realización de estas horas coincida en festivos o en horario comprendido entre las 24.00 horas y las 8.00 horas la retribución de estas horas tendrán un incremento del 20% sobre el importe de las horas extras.

Igualmente será facultad del Colegio, la de compensar estas horas extraordinarias mediante tiempos de descanso en proporción 1 hora extra a 1,25 (es decir una hora y 15 minutos), conforme establece el Estatuto de los Trabajadores. Salvo que el Colegio decida, en cada caso concreto, su compensación económica, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas, deberán ser compensadas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización en la proporción anteriormente expuesta.

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, no pudiendo ser superior a 80 horas al año las realizadas por trabajador/a.

CAPÍTULO VI. - VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 27. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación, tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan. El personal que en las fechas determinadas para el disfrute de sus vacaciones no hubiera completado un año de servicio en la empresa, disfrutará de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Para el disfrute de las vacaciones se estará a lo siguiente:

a) Si por necesidades y/o previsiones de la empresa, ésta decidiera cerrar durante determinado periodo el centro de trabajo, el personal se verá obligado a emplear tales fechas para disfrutar de las vacaciones, excepto el turno de guardia.

b) Caso de que no se produzca cierre del centro de trabajo, o si dicho periodo de cierre no alcanza la totalidad de los días con derecho a vacaciones, el periodo restante podrá ser disfrutado por parte de personal debiendo atenerse a lo siguiente:
- No podrá estar simultáneamente de vacaciones, más del tercio de la plantilla total.
- La forma de disfrute de las vacaciones se efectuará en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, acordándose entre la empresa y los representantes de los trabajadores, antes del día 30 de marzo de cada año, los turnos de vacaciones.
- Las vacaciones se podrán dividir como máximo en dos periodos de disfrute de 15 días naturales cada uno, concretándose la fecha de disfrute de los primeros quince días por la empresa, y los otros quince días por petición del trabajador, respetando, en todo caso, las necesidades del servicio de cada departamento o sección.

Conforme al art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, las vacaciones que coincidan con periodo de incapacidad temporal se disfrutaran una vez finalizada dicha incapacidad temporal siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El/la trabajador/a que cese por voluntad propia, terminación de contrato, jubilación, despido o por fallecimiento tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo dentro del año.

Artículo 28.- Permisos retribuidos.

Independientemente de lo previsto por la legislación vigente, el personal afectado por el Convenio, disfrutará de un máximo de cinco días para asuntos particulares.

El disfrute de los mismos se regirá por las siguientes normas:

a) No podrán disfrutarse más de tres días correlativos.

b) Habrá de ser comunicado con 24 horas de antelación al Secretario/a de Junta de Gobierno y aprobado por el mismo.

c) No podrá disfrutarse de este permiso simultáneamente por más del 20% del personal.

d) No podrán disfrutarse en días hábiles consecutivos a periodos vacacionales.

Así mismo tendrá la consideración de permiso retribuido, previo aviso y justificación, pudiéndose ausentar del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y duración siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o por unión como pareja de hecho.

2. Dos días por el fallecimiento, 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.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una 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 veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 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.

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

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

7. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a. 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.

8. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

9. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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 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 menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

10. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 7,8 y 9, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 9, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

11. 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.

Artículo 29. Licencias no retribuidas.

Todo el personal con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrá derecho a solicitar permisos o licencias sin sueldo, por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. El tiempo de duración de tales licencias no se tendrá en cuenta a efectos de antigüedad

CAPÍTULO VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los/las trabajadores/as podrán ser sancionados/as por el COAC de acuerdo con la graduación de la faltas y sanciones que se establece en los siguientes artículos.

Artículo 30. Faltas leves, graves y muy graves.

1.- Se considerarán faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
b) La no comunicación en tiempo y forma con la debida antelación de una ausencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
c) Falta de aseo y limpieza personal.
d) Falta de atención y diligencia con el público.
e) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
g) La embriaguez ocasional.

2.- Son faltas graves:

a) Faltar dos días al trabajo sin justificación.
b) La simulación de enfermedad o accidente.
c) Simular la presencia de otro/a trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
d) Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los/as compañeros/as sin la debida autorización.
e) La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
f) El abandono del trabajo sin causa justificada.
g) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

3.- Son faltas muy graves:

a) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
b) El fraude, la deslealtad, y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
c) El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante acto de servicio.
d) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los/as compañeros/as.
e) La embriaguez durante el trabajo.
f) Realizar, fuera del horario de trabajo actividades o dedicarse a trabajos que impliquen exclusivamente competencia o conflictos con la actividad del COAC o puedan suponer un menoscabo de la imagen del mismo COAC sin haber realizado la preceptiva comunicación previa a la empresa o actividades que impliquen competencia desleal frente sus colegiados valiéndose de su condición de trabajador/a. Entre las actividades o trabajos señalados no se encuentra prohibido el normal desarrollo de la actividad profesional como arquitecto/a.
g) Realizar, en horario de trabajo, actividades o trabajos particulares ajenos a las tareas encomendadas en el ám¬bito de la relación de trabajo.
h) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros/as o subordinados/as.
i) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
k) Las previstas en el Estatuto de los Trabajadores como causas de despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, considerándose como tales:

• Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
• La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
• La vulneración de la confidencialidad acerca de las actividades del COAA o de sus colegiados/as o el uso y divulgación de informaciones relacionadas con dichas actividades y obtenidas con motivo de la prestación de servicio.
• Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
• La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
• La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
• La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
• El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o el acoso por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 31. Sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá aplicar discrecionalmente, según la gravedad y circunstancias de las faltas co¬metidas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses, o despido.

Artículo 32. 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.

CAPÍTULO VIII.- OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 33. Comisión Paritaria.

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria, con el fin de velar por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el presente Convenio y en las Tablas Salariales que forman parte del mismo, que estará integrada, por parte del Colegio, por un miembro designado por la Junta de Gobierno y, por parte de los/las trabajadores/as, por un delegado/a de personal. Si como consecuencia de la normativa sobre elecciones sindicales, el número de representantes del personal fuera mayor, se incrementará igualmente por parte de la empresa en otro miembro de la Junta de Gobierno.

Esta Comisión Paritaria se regirá por las siguientes normas:

Las fundamentales competencias de la Comisión serán las de interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del Convenio; velar por el cumplimiento del mismo y, asimismo, de los demás temas previstos en las leyes y los diferentes artículos del propio convenio. Por otra parte, dicha Comisión será la encargada de recibir solicitudes de trabajadores/as, y estudiar de forma puntual cada caso concreto, a fin de proponer a la Junta el reconocimiento de subidas de categorías para que, en base a desempeños reales, pueden ser reconocidas por la Junta de Gobierno.

Las conclusiones de la Comisión requerirán la unanimidad de los miembros de la misma. Las reuniones de la Comisión se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, que lo comunicará a las restantes, constituyéndose la misma en el plazo máximo de 20 días, a partir de la comunicación. Cualquiera que sea el número de asistentes a la reunión, cada parte tendrá siempre el mismo número de votos, correspondiendo el 50% a cada parte. De cada reunión se levantará la correspondiente acta. De no alcanzarse acuerdo, ambas partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio del procedimiento de arbitraje si ambas partes lo estiman oportuno. En caso contrario habrá de resolverse por el Juzgado de lo Social. La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en este Convenio. Asimismo, la Comisión Paritaria será la encargada de adecuar el presente Convenio a cualquier disposición o normativa que a nivel legislativo pueda afectar a cualquier materia del Convenio.

Según establece el art. 85.3 c ET para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento contendrá la siguiente regulación:

1. Cuando en el Colegio concurra algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 ET, ésta comunicará al representante de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma. En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida dicha representación a los trabajadores que constituyan una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T. En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la comisión paritaria del presente convenio.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación del Colegio, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada en su caso. Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar el Colegio junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias del Colegio. Si la inaplicación se fundamenta en el indicado porcentaje de descenso sobre el «Resultado de explotación» o de «ventas» se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación del Colegio y que deberá estar necesariamente auditada o, en su caso, inscrita en el Registro Mercantil.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior 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 Convenio Colectivo afectado.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas, tanto la retribución a percibir por los trabajadores como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas. Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a tres años. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el Acta que se expida acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar. La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en el Colegio solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior. Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes. En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Artículo 34. Complemento por incapacidad temporal.

La empresa complementará las prestaciones económicas por razón de enfermedad común o accidente hasta alcanzar el cien por cien del salario total establecido en el presente Convenio y ello durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad laboral transitoria, durante un máximo de seis meses al año.

Artículo 35. Anticipos.

Todo el personal con más de dos años de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar de la misma, un anticipo sin interés siempre que se justifique su necesidad. La amortización deberá realizarse en la forma que se pacte.

Artículo 36. Jubilación.

Se estará a este respecto en lo establecido según Ley.

Artículo 37. Igualdad de oportunidades, no discriminación por razón de sexo.

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las partes firmantes del presente convenio deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y establecer medidas de carácter positivo, mejorando la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, las cuales deberán negociarse con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajador/a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agreda la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora. La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal En consecuencia, las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor. Asimismo, la dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, así como de negociar medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la Empresa. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a crear una Comisión de Igualdad, como órgano paritario, formado por dos (2) representantes por parte empresarial y dos (2) representantes por la parte social. Dicha Comisión se encargará de las siguientes funciones: – Vigilar la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. – Negociar medidas dirigidas a promover la igualdad entre ambos géneros. – Comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha por la Comisión.

Artículo 38. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.

Las partes firmantes de este Convenio manifiestan su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores. Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables del Colegio deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que el Colegio pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos. El Colegio se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso.

Artículo 39. Género neutro.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

CAPÍTULO IX. DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Con la salvedad de los derechos recogidos en el artículo 3 párrafo segundo del presente Convenio, queda derogada cualquier norma paccionada anterior, y en particular el Convenio suscrito y que comenzó su vigencia el 1 de enero de 2006.

CAPÍTULO X. LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

En lo no previsto por el presente Convenio será de aplicación la normativa convenida en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes de carácter general.

En Cádiz, a 23 de diciembre de 2021. La Decana. Fdo.: Maria Isabel Suraña Fernández. El Representante de los Trabajadores. Fdo.: David Sánchez Lanz.

ANEXO. - SALARIOS

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE
Arquitecto/a Senior	2.300 €
Arquitecto/a Junior	2.000 €
Técnico/a Informático/a	1.711,50 €
Community manager	1.532,23 €
Oficial 1ª	1.542,32 €
Oficial 2ª	1.355,16 €
Auxiliar Administrativo/a	1.006,91 €
Conserje/Ordenanza	965,00 €
Encargado/a de limpieza	965,00 €

Nº 118.654/21

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE FUNCION PUBLICA
FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS

EDICTO

La Diputada Delegada del Área de Función Pública, mediante Decreto de fecha 16 de diciembre de 2021, ha resuelto lo siguiente:

"Por el Área de Función Pública se ha formulado con fecha 18 de noviembre de 2021 propuesta de resolución relativa a la convocatoria pública para la provisión, con carácter definitivo, mediante el procedimiento de concurso, de un puesto de trabajo de Jefe/a Servicio de Fe Pública y Administración Electrónica, identificado con el código F-27003.015, para la Secretaría General, adscrita al Área de Presidencia, perteneciente a la relación de puestos de trabajo de la Diputación Provincial de Cádiz.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Por la Dirección del Área de Presidencia de la Diputación Provincial de Cádiz se manifiesta la necesidad de proceder a la cobertura definitiva mediante concurso, a la mayor brevedad posible, de un puesto de trabajo de Jefe/a Servicio de Fe Pública y Administración Electrónica, adscrito al Área de su competencia, conforme al organigrama y estructura orgánica del mismo.

Segundo.- Las necesidades existentes en el Área de origen justifican las razones de urgencia e inaplazable necesidad que motiva la cobertura definitiva del puesto de trabajo indicado ante las responsabilidades asumidas en cuanto a labores de asistencia a los Habilitados Nacionales para el cumplimiento de las funciones de Fe Pública que atribuye el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, así como coordinar y dirigir la colaboración con la Empresa Provincial de Información de Cádiz S.A. (EPICSA) para el diseño, desarrollo y ejecución de la estrategia para la transformación electrónica de la Diputación, sus entidades dependientes y entidades locales provinciales.

Tercero.- De los antecedentes obrantes en el Área de Función Pública, resulta acreditado que el referido puesto se halla actualmente vacante, siendo sus características y requisitos específicos exigidos para su desempeño los que se relacionan en las Bases Específicas que figuran como documento Anexo I.

Cuarto.- Se propone la provisión del puesto, por el sistema de concurso específico, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, previa convocatoria pública, conforme a lo dispuesto en el artículo 78 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante TRLEBEP).

MARCO NORMATIVO

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (B.O.E. de 31 de octubre).
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (B.O.E. de 10 de abril).
- Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo y Movilidad en el ámbito de la Diputación Provincial de Cádiz (BOP de Cádiz núm. 213, de 9 de noviembre de 2016).
- Bases Específicas por las que se regirá la convocatoria respectiva.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Además de la previsión contenida en el artículo 78 del TRLEBEP aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, relativo a los sistemas de provisión definitiva de puestos de trabajo, el artículo 36.1 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, establece las formas de provisión de los puestos de trabajo cuando indica que "Los puestos de trabajo adscritos a funcionarios se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, que es el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que determinen las relaciones de puestos de trabajo en atención a la naturaleza de sus funciones."

Asimismo, el artículo 39 del citado Real Decreto 364/1995, establece que "Dichas convocatorias deberán contener las bases de las mismas, con la denominación, nivel, descripción y localización de los puestos de trabajo ofrecidos, los requisitos indispensables para su desempeño, los méritos a valorar y el baremo con arreglo al cual se puntuarán los mismos, así como la previsión, en su caso, de memorias o entrevistas