

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía**  
**Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 87/2019

Convenio o Acuerdo: Colegio Oficial de Médicos de Córdoba  
Expediente: 14/01/0238/2018  
Fecha: 09/01/2019  
Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación  
Destinatario: Luis Galan Soldevilla  
Código 14103182012015.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo del Colegio Oficial de Médicos de Córdoba" y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y 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.

**ACUERDA**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez

**II CONVENIO COLECTIVO DEL ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE MÉDICOS DE CÓRDOBA Y SUS TRABAJADORES****Capítulo I****Disposiciones Generales****Artículo 1. Objeto:**

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones entre el Ilustre Colegio Oficial de Médicos de Córdoba (en adelante Colegio), y el personal que presta sus servicios por cuenta ajena en el mismo.

**Artículo 2. Ámbito personal:**

El Convenio afecta a todo el personal que trabaja por cuenta y orden del Colegio, tanto si posee una relación de trabajo indefinida, como temporal.

Se excluye de la regulación del Convenio el personal que presta servicios en entidades o sociedades que, total o parcialmente, estén participadas por el Colegio de Médicos de Córdoba.

**Artículo 3. Ámbito Temporal:**

La vigencia del presente Convenio será de 5 años, comenzando a todos sus efectos el día 1 de enero de 2019 y terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2023.

El Convenio quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en sus mismos términos, por periodos sucesivos de

un año cada uno de ellos, si ninguna de las partes procede a denunciarlo.

**Artículo 4. Denuncia:**

La denuncia del Convenio habrá de realizarse por escrito con una antelación mínima de un mes previa a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

La denuncia podrá efectuarla cualquiera de las partes firmantes del Convenio, debiendo comunicarlo a la otra parte y a la Autoridad Laboral.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se prorrogará todo su contenido normativo.

**Artículo 5. Absorción y compensación:**

En el caso de existir algún trabajador o grupo de trabajadores que tuviesen condiciones que, en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este convenio, se respetarán las condiciones superiores, con carácter estrictamente personal.

De esta manera, las cantidades que superen las establecidas en este convenio colectivo o los complementos que venían abonándose y que actualmente no están recogidos en el convenio pasarán a un complemento personal en el que se incluirán: la antigüedad que exceda la establecida en el presente convenio, las pagas extraordinarias prorrateadas que excedan las contempladas en el presente articulado, así como, en su caso, los complementos de destino y compensatorios.

Con el fin de no ocasionar perjuicio a los trabajadores que en la actualidad no tienen límite en el cobro de trienios, y sin perjuicio de que alguno lo haya superado, se fija el tope máximo de trienios a cobrar por aquellos trabajadores que a la firma del convenio no tuvieran tope en el cobro de trienios en ocho.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el Convenio forman un todo indivisible que a efectos de su aplicación, serán considerados globalmente.

**Artículo 7. Comisión Paritaria.**

Se Constituye una Comisión Paritaria, compuesta por un representante de los empleados y otro de la Junta Directiva del Colegio que asumirán funciones de conciliación, interpretación del Convenio y vigilancia del cumplimiento de las condiciones acordadas en el mismo. Dichas figuras serán ocupadas por el Delegado de Personal y el Secretario General de la Corporación, que podrán ser asistidos, cada uno de ellos, por un asesor técnico.

**Artículo 8. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto por este Convenio regirá la normativa legal y específica de la actividad y lo que disponga, en su día, el convenio Sectorial de Oficinas y Despachos.

**Capítulo II****Contratación de Personal****Artículo 9. Modalidades de Contratación.**

Se regirá por las disposiciones de carácter general y en caso de tratarse de contrataciones específicas, como las detalladas a continuación, tendrán las siguientes condiciones:

- Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción.

La duración máxima de esta modalidad de contratación será de 12 meses dentro de un período de 18 meses cuando el contrato se suscriba con el mismo trabajador.

- Contrato para la Formación y el Aprendizaje.

Los contratos para la formación y el aprendizaje se regirán por la normativa general vigente en cada momento.

El salario de los trabajadores en formación y aprendizaje será del 80% de la categoría para el primer año de vigencia del mismo y del 90% de la categoría para el segundo y tercer año de contra-

to.

- Contrato en Prácticas.

En cuanto a la contratación en prácticas se estará a la normativa general regulada en el Estatuto de los Trabajadores, y disposiciones concordantes con las siguientes particularidades:

- La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 24, si se hubiese pactado por tiempo inferior al máximo establecido, se podrán realizar dos prórrogas que sumadas a la duración inicial no superarán el tope máximo permitido.

- El período de prueba se establece en 30 días.

- El salario de los trabajadores contratados en prácticas será del 80,00% de la categoría para el primer año de vigencia del mismo y del 90,00% de la categoría para el segundo año del contrato.

Artículo 10. Ingresos. Procedimiento de selección de personal.

El acceso a la plantilla del Colegio en calidad de personal fijo así como temporal, requerirá el seguimiento de un proceso de selección en las siguientes condiciones:

El ingreso del personal se efectuará mediante concurso de méritos, según criterios de empresa, y de acuerdo con este convenio, manteniéndose en todo momento la transparencia y objetividad adecuadas, exigiéndose en cada caso los conocimientos adecuados para la función que tiene que cubrir.

Se valorarán los conocimientos de los aspirantes y los méritos que éstos hayan contraído con la Corporación Colegial u otra organización o empresa.

Todo el personal de nuevo ingreso por este sistema estará sujeto al correspondiente periodo de prueba.

Artículo 11. Periodo de Prueba.

Se establece un periodo de prueba de 6 meses para Técnicos titulados y de 3 meses para el resto de trabajadores. Este periodo de prueba quedará suspendido en caso de Incapacidad Temporal del trabajador/a.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento se computará el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

### Capítulo III

#### Condiciones de Trabajo

##### Sección 1ª. Jornada

Artículo 12. Jornada/horario.

1. El personal tendrá una jornada laboral de 35 horas semanales que se distribuirá de la siguiente manera:

Horario de invierno: De lunes a Viernes de 8,30 a 14,30 horas de lunes a jueves de 17 a 19,30, realizándose turnos entre los trabajadores hasta completar la jornada, cada trabajador realizará dos turnos por semana.

Horario de verano: del 15 de Junio al 15 de Septiembre jornada única de lunes a viernes de 8 a 15 horas.

Los trabajadores dispondrán en todo caso de 15 minutos de descanso.

2. Por acuerdo entre el Colegio y la representación legal de los trabajadores el horario podrá ser modificado para adaptarlo a necesidades organizativas.

3. Excepcionalmente por razones extraordinarias tales como procesos electorales, asambleas, actos sociales del Colegio, etc., que demanden la prestación de servicios en sábados o festivos, deberán los trabajadores prestar servicios en los días señalados

sin perjuicio de los descansos legalmente establecidos.

4. Flexibilidad horaria. El/la trabajador/a que tenga encomendadas las labores propias dentro del Área de Actividades Culturales y de Ocio, que le exige su presencia en los distintos eventos culturales organizados por la Corporación así como en visitas o viajes organizados en el ámbito de la misma, y dado que suelen coincidir fuera del horario habitual de jornada, respetando el límite de la jornada laboral de 35 horas semanales y por así exigirlo las labores puestas de su puesto de trabajo, se le habilita como jornada ordinaria para la prestación de sus servicios la extensión de jornada a partir de las 14.30 horas o 19.30 horas y los sábados, domingos o festivos, sin perjuicio de los descansos legalmente establecidos que serán compensados, caso de incurrir en horas extraordinarias, conforme dispone el artículo 28 del convenio mediante el disfrute de horas de descanso otorgado dentro de los dos meses siguientes a su realización.

Para el caso que por razones de su puesto de trabajo se encuentre fuera de Córdoba, días completos, festivos o vísperas de festivos, la compensación se considerará de dos días por cada festivo o víspera de festivo trabajado.

Sección 2ª. Vacaciones, Licencias y Excedencias.

Artículo 13. Vacaciones y festivos.

El descanso por vacaciones tendrá una duración anual de 31 días naturales, y se disfrutará, preferentemente, en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, pudiendo dividirse las mismas en dos periodos.

Los trabajadores percibirán durante las vacaciones el mismo salario que, por jornada ordinaria, vinieran devengando, sin descuento ni minoración alguna que tuviera por causa las vacaciones. Durante el mes de Enero de cada año, junto con el Calendario Laboral se confeccionará de mutuo acuerdo entre Colegio y empleados el reparto del periodo vacacional de cada trabajador, el cual quedará fijado para todo el año natural y tan sólo podrá ser modificado por causas de fuerza mayor, por acuerdo entre el Colegio y el Trabajador o por permuta entre éstos siempre que las dos personas interesadas en dicha permuta estén encuadrados en el mismo grupo profesional.

Se establecerá un turno rotatorio entre los empleados, para la elección de la fecha de las vacaciones, teniendo en cuenta en todo caso las necesidades del servicio del Colegio.

De común acuerdo entre el empleado y el Colegio, podrán disfrutarse las vacaciones fuera del periodo estival antes expresado.

Se considera día festivo el 27 de junio de cada año, Festividad de Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, Patrona de la Organización Médica Colegial. En el caso de que sea necesaria la prestación de servicios de algún/os trabajador/es en este día, el mismo será compensado con otro día de vacaciones.

Asimismo se consideraran festivos los días 24 y 31 de Diciembre.

Artículo 14. Licencias retribuidas.

Se concederán licencias retribuidas en los siguientes casos:

1º. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo.

c) Cuatro días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padre, madre, cónyuge e hijos que serán ampliables en caso de circunstancias especiales a valorar el Colegio.

d) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad gra-

ves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, para otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que serán ampliables en caso de circunstancias especiales a valorar el Colegio. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Un día por traslado del domicilio habitual. Si se trata de otra localidad, podrán ser hasta tres días.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

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

i) Seis días de asuntos propios.

Los permisos que se refieren a matrimonios se hacen extensivos a parejas de hecho acreditadas.

2°. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

3°. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 15. Licencias extraordinarias.

La Comisión Permanente de la Junta Directiva; podrá proceder a la concesión de licencias extraordinarias por el tiempo que se fije en cada caso.

A estos efectos, los trabajadores que deseen obtener una licencia de esta clase, deberán solicitarlo, por escrito, a la Secretaría del Colegio, haciendo constar expresamente las razones en que fundamentan su solicitud y las condiciones en que pretenden le sea concedida la licencia, expresando, igualmente, el tiempo de duración aproximado. Tal licencia podrá ser concedida o denegada.

En principio, si se concede, será sin percibo de haberes y no computará el tiempo de duración como de servicio en la empresa, salvo pacto en contrario. Caso de no reincorporación pasados 3 días desde la fecha prevista, se entenderá que el trabajador desiste de su puesto de trabajo y causará baja voluntaria en la empresa.

En caso de manifiesta imposibilidad de reincorporación, ésta se podrá retrasar en tanto permanezca la causa que la impida, siempre y cuando que, una vez conocida por el trabajador, la exponga y acredite ante la Junta Directiva, la que, tras su examen, resolverá lo que proceda en relación con la reincorporación. En el supuesto de enfermedad o incapacidad para el trabajo serán de aplicación las normas generales, y el empleado habrá de comunicarlo al Colegio, por cualquier medio, en el mismo plazo de la reincorporación.

Artículo 16. Excedencias.

El personal tendrá derecho, en las condiciones que marca el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 46 y 48, a las excedencias voluntarias o forzosas allí reguladas.

Las excedencias, que se registrarán por las disposiciones genera-

les del Estatuto de los Trabajadores, no deberán ser confundidas con las licencias extraordinarias, cuyas condiciones han sido establecidas.

Concluido el plazo de excedencia, el trabajador viene obligado a solicitar su reingreso con al menos 30 días de antelación al que caduque el plazo por el que fue concedida la excedencia.

Si en el plazo del reingreso existieran vacantes se le comunicará así por el Colegio, ya que el derecho de reingreso se entiende subordinado a la existencia de vacante de igual o similar categoría en la fecha en que concluye la excedencia, no pudiendo acordarse tal reingreso si no existiera la vacante. No podrán concertarse ni prorrogarse contratos eventuales en tanto esté solicitada la readmisión de un excedente, siempre que sean de la misma o similar categoría ambos puestos de trabajo.

El periodo de excedencia voluntaria no será computable a efectos de trabajo efectivo ni en su consecuencia, incrementará el cómputo de la antigüedad en la empresa. Para la concesión de la excedencia será necesariamente oído el delegado del personal.

#### Capítulo IV

##### Clasificación Profesional

##### Artículo 17. Categorías laborales.

En el momento de la entrada en vigor del presente Convenio los grupos profesionales afectados por el mismo son las siguientes:

##### a) Personal Titulado:

- Grado Superior (Economista, Abogado, etc.)
- Grado medio.

##### b) Personal Administrativo:

- Oficial 1ª.
- Oficial 2ª.
- Auxiliar Administrativo

##### c) Personal Subalterno:

- Conserje.
- Ordenanza.
- Limpiadora.

##### Artículo 18. Funciones:

Oficial 1º: Es el empleado que desarrolla normalmente con propia iniciativa, dentro de las normas de la empresa, trabajos que precisan estudio y resolución de distintos problemas teóricos y prácticos, y/o tiene la responsabilidad a su cargo de los cometidos asignados a su área, independientemente de si tiene Auxiliares u Oficiales 2ª de administración a su cargo.

Oficial 2ª: Es el empleado que realiza funciones similares a las del Oficial 1º pero sin iniciativa propia y en asuntos que no requieran estudio ni resolución de problemas teóricos.

Auxiliar Administrativo: es el empleado que, con conocimientos generales de la mecánica administrativa, desarrolla trabajos por iniciativa de otros empleados de categoría superior o por iniciativa propia ejecuta trabajos sencillos de la práctica administrativa de su puesto.

Conserje: Es el empleado encargado de la vigilancia de las dependencias colegiales, así como de la organización y supervisión del trabajo de las Ordenanzas y personal de limpieza.

Ordenanza: Es el empleado que realiza funciones de recado, mantenimiento, encargos, manipulación y envío de la correspondencia, atención a actos y reuniones y centralita, en tanto no existiese el puesto de Telefonista.

Limpiadora: Es el empleado que realiza funciones de limpieza y adecuación de las instalaciones y servicios del Colegio.

##### Artículo 19. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, en los términos que establece la legislación vigente, es facultad exclusiva de los órganos rectores

del Colegio de Médicos de Córdoba. Siendo el Secretario General de la Corporación, de acuerdo con los Estatutos de la misma, el Jefe de Personal.

En el ejercicio de estas facultades directivas y organizativas, los órganos rectores o las personas delegadas a tal efecto podrán dictar instrucciones pertinentes para el desarrollo de la actividad del Colegio de Médicos de Córdoba, con las limitaciones establecidas por la Ley.

Artículo 20. Promoción y Ascensos.

Ha de existir una estricta igualdad de oportunidades para todos los trabajadores respecto de su promoción profesional.

La progresión en la escala de categorías profesionales se producirá, sobre la base de la adquisición de la formación suficiente para el ascenso, teniendo en cuenta el tiempo de servicios prestados en el Colegio y se exigirá como base inexcusable la posesión de los títulos correspondientes, en el caso de que sean legalmente exigibles para el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo.

El personal podrá solicitar, en escrito razonado dirigido a la Junta Directiva, la promoción profesional y su clasificación en la categoría superior. Esta solicitud se deberá resolver y comunicar al interesado dentro de un plazo de 30 días.

Toda promoción profesional será trasladada por la empresa al representante de los trabajadores a fin de comprobar todas y cada una de las condiciones que debe reunir el trabajador en cuestión.

Los Auxiliares Administrativos y Ordenanzas tendrán derecho a promocionar a Oficial Administrativo 2ª y Conserje respectivamente al cumplir seis años de antigüedad en el Colegio, siempre que tengan capacidades y formación suficiente para desarrollar las labores de la categoría.

#### Capítulo V

##### Estructura Retributiva

Artículo 21. Retribuciones: estructura.

Los salarios que perciben los trabajadores se acomodarán a la siguiente estructura:

A. Retribuciones básicas:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias.

B. Retribuciones complementarias:

a) Complementos personales (consolidados con anterioridad a este convenio)

Artículo 22. Salario Base.

La cuantía del salario base será la expresada, para cada categoría, en el Anexo I del presente Convenio, que se devengará por la realización de la jornada laboral completa fijada en el Convenio.

Artículo 23. Antigüedad.

Se satisfarán trienios en la cuantía del 10% del salario base, hasta percibir el máximo del 60% del mismo. Se acreditarán desde el día primero del mes natural de su vencimiento.

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán tres al año, y se devengarán de la siguiente forma: media paga el 30 de marzo y otra media el día 30 de octubre; las otras dos se abonarán el día 30 de junio y 20 de diciembre. La cuantía de cada una será de una mensualidad del salario base más antigüedad.

Artículo 25. Devengos extrasalariales.

Cuando por razones de servicio los trabajadores deban efectuar desplazamientos fuera de la localidad en la que tengan su centro de trabajo, devengarán las siguientes compensaciones, sin

detrimento de las horas extras realizadas:

1. Importe de billete en medios de transporte público o cantidad por Km, Igual al que perciban los miembros de la Junta Directiva, en función del recorrido en automóvil.
2. Importe del alojamiento en el hotel.
3. Dietas, para sufragar las comidas realizadas durante el desplazamiento, según tarifas aprobadas para la Junta Directiva.

Asimismo en los desplazamientos que se realicen en la misma localidad, utilizando el vehículo propio se abonará el kilometraje y el gasto del aparcamiento, si los hubiera.

Artículo 26. Anticipos.

Los empleados del Colegio de Médicos tendrán derecho a solicitar anticipos hasta un máximo de seis mensualidades para hacer frente a gastos extraordinarios y justificados que puedan tener por causa de accidentes o de enfermedad contraída por el propio empleado, o por su cónyuge, o pareja de hecho, ascendientes o descendientes que vivan en su domicilio y a sus expensas.

Estos anticipos no devengarán interés y se amortizarán mediante entregas mensuales, que no podrán exceder del veinticinco por ciento del sueldo.

En caso de fallecimiento del que lo hubiere solicitado, quedará cancelado automáticamente en la cuantía que reste por amortizar.

No podrá solicitarse anticipo sin haber amortizado totalmente el obtenido con anterioridad.

Artículo 27. Variación Salarial Anual.

Las retribuciones básicas recogidas en el presente Convenio se incrementarán en el porcentaje experimentado por el IPC respecto del año anterior.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán compensadas, bien mediante retribución económica, bien mediante el disfrute de horas de descanso otorgado dentro de los dos meses siguientes a su realización. La elección de la opción mencionada se efectuará, en cualquier caso, por la Junta Directiva del Colegio.

Las horas realizadas se contabilizarán al final de cada mes. Siempre y cuando el servicio quede cubierto, el trabajador podrá elegir los días de recuperación de las mismas.

En cualquier caso, las horas extraordinarias realizadas sufrirán, para el cálculo de su compensación los siguientes incrementos:

- Horas trabajadas de lunes a viernes, desde las 7,00 horas y hasta las 22,00 horas: 50%.
- Horas trabajadas de lunes a viernes, desde las 22,00 horas y hasta las 7,00 horas del día siguiente: 75%.
- Horas trabajadas los sábados hasta las 15,00 horas: 50% y de las 15,00 horas en adelante: 75%.
- Horas trabajadas domingos y festivos: 100%.

El Colegio informará trimestralmente a la Representación Legal de los Trabajadores de las horas extraordinarias realizadas.

El Colegio se compromete a tratar de transformar en mayor empleo las horas extraordinarias.

#### Capítulo VI

##### Faltas y Sanciones

Artículo 29. Faltas.

Son faltas las infracciones cometidas en el desempeño habitual del trabajo y se clasifican, según su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

a. Tres faltas de puntualidad o una de asistencia al trabajo durante el periodo de un mes sin la debida justificación. Se considerará falta de puntualidad el retraso en más de diez minutos de en-



trada al trabajo.

b. No dar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. Se entiende por tiempo oportuno tres días o el plazo legalmente establecido en cada caso.

c. El abandono del trabajo por breve tiempo sin causa justificada.

d. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

Serán faltas graves:

a. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo durante el periodo de treinta días.

b. Falta de asistencia sin causa justificada por un periodo que no exceda de dos días, consecutivos o no, en un periodo de 30 días.

c. Desobediencia a los superiores en materia de trabajo, siempre que no implique quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derive perjuicio notorio para el Colegio o para los compañeros de trabajo, en cuyo caso, se considerará como falta muy grave.

d. Ausentarse sin licencia de la oficina por un periodo no superior a un día.

e. La alegación de causas falsas para las licencias.

f. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material del Colegio.

g. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Serán faltas muy graves:

a) La acumulación de tres faltas graves.

Artículo 30. Sanciones.

Las faltas leves serán sancionadas, según la entidad, con las sanciones siguientes:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

Las faltas graves con las sanciones siguientes:

a) Suspensión de empleo y sueldo por un periodo de uno a diez días.

b) Traslado de puesto de trabajo dentro de la misma dependencia.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

a) Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

b) Despido.

Artículo 31. Información al Representante Legal de los Trabajadores.

De las sanciones que se impongan como consecuencia de la comisión de faltas muy graves, se dará cuenta al delegado de personal.

Artículo 32. Procedimiento para la imposición de sanciones.

1. La imposición de sanciones de cualquier tipo exigirá el seguimiento de una tramitación consistente en la notificación al empleado de un escrito de cargos en el que, de forma razonada y motivada, se harán saber a aquel los hechos que presuntamente pudieran ser constitutivos de falta laboral y que le fueran imputables, así como su posible calificación en orden a su gravedad. El trabajador dispondrá de un plazo de cuatro días laborables para presentar un escrito de descargos y solicitar en el mismo las pruebas que considere oportunas en defensa de sus intereses.

2. A la vista de lo actuado, el Colegio archivará el procedimiento o notificará al empleado la sanción correspondiente con expresión de los motivos concretos en los que se fundamente dicha

sanción.

3. Los plazos de prescripción de faltas quedarán interrumpidos desde el momento que se notifique el pliego de cargos, volviendo a correr a partir del transcurso de un mes contado desde la citada notificación.

4. Las sanciones impuestas se ejecutarán una vez adquieran firmeza, por lo que las reclamaciones que cupieran contra las decisiones sancionadoras interrumpirán su aplicación, a excepción de la sanción de despido.

5. En las faltas será preceptivo el informe de la RLT para la toma de decisión por parte del Colegio, para ello el/la Delegado/a de personal dispondrá de un plazo de 5 días hábiles.

## Capítulo VII

### Prestaciones Asistenciales

Artículo 33. Compensación en incapacidad temporal.

La empresa satisfará a los empleados en situación de incapacidad temporal, sea cual fuere la contingencia de la que derive, un complemento retributivo equivalente a la diferencia entre el importe de la prestación de la Seguridad Social y el 100% del salario a jornada ordinaria, desde el primer día de la baja hasta un máximo de 18 meses.

Artículo 34. Ayuda especial.

Los trabajadores que tengan hijos con un grado de minusvalía declarada oficialmente superior al 33%, percibirán una ayuda especial a cargo de la empresa de 80,52 Euros, mensuales por cada hijo en tal situación, no repercutible en las pagas extras. La ayuda sólo puede ser percibida en su caso por uno sólo de los cónyuges, si los dos trabajan en el Colegio.

Artículo 35. Jubilación.

Si al cumplir el trabajador la edad ordinaria para poder acceder a la jubilación, se produjera el cese en la empresa, el trabajador jubilado en las condiciones establecidas en el presente artículo tendrá derecho a una gratificación consistente en tres mensualidades de salario base y antigüedad.

Artículo 36. Auxilio por defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador con un año al menos de antigüedad en la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a los derechohabientes el importe de 3 mensualidades, iguales a la última que el trabajador percibiese, incrementada con todos los elementos inherentes a la misma.

Disposición Adicional Primera.

A los Asesores Jurídicos les será de aplicación el régimen de horarios, jornada, y funciones que tienen pactadas a título individual con la Junta Directiva. Las demás condiciones laborales se regularán por lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

El Gerente, en su caso, se registrará en toda su relación laboral por las condiciones pactadas a título individual con la Junta Directiva.

Disposición Adicional Segunda.

El personal del Colegio estará incluido en la póliza de accidentes y vida existentes para la Colegiación y Junta Directiva.

Disposición Adicional Tercera.

Expresamente se reconoce, y derivado de razones de conciliación de su vida familiar y laboral a la trabajadora D<sup>a</sup> Natividad Arjona Padillo, la sustitución de una de las tardes en horario de Lunes a Jueves, de la que por turnos tiene asignada, por la salida de lunes a Viernes a las 15.00 horas, completando con ello la jornada de 35 horas semanales siempre con sujeción a las necesidades organizativas del Colegio y mientras se mantenga las causas que motivaron su concesión y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 12 del Convenio.

## ANEXO I

### TABLAS SALARIALES:

Se toma como referencia la Tabla Salarial 2018 fijada conforme al Primer Convenio que para el ejercicio 2019 se verá incrementada conforme a IPC

## TABLAS SALARIALES 2018:

## a) Personal Titulado:

	Salario Base
Grado Superior (Economista, Abogado)	2.168,48€
Grado medio.	1.489,41€

## b) Personal Administrativo:

Oficial 1ª	1.122,62€
Oficial 2ª	1.120,67€
Auxiliar Administrativo	1.014,77€

## e) Personal Subalterno:

Conserje	1.120,67 €
Ordenanza	1.014,77 €
Limpiadora	735,90 € (SMI)