

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo
Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 2.367/2019

Convenio o Acuerdo: Colegio Oficial Aparejadores y Arquitectos Técnicos

Expediente: 14/01/0137/2019

Fecha: 30/05/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Jesús Alamillo Real

Código 14000922011986

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo del Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos 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 del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, 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, 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 de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ, Angel Herrador Leiva.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DEL COLEGIO OFICIAL DE APAREJADORES Y ARQUITECTOS TÉCNICOS DE CÓRDOBA.

PREÁMBULO

Son partes firmantes del presente Convenio colectivo de trabajo para el Personal del Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Córdoba:

-Por los trabajadores: Doña María José Montes López.

-Por la empresa:

Don José Manuel Ríos Cubero.

Don Guillermo Vizcaíno Perea.

Don Eduardo Bautista Balmón.

CAPÍTULO I**Disposiciones generales**

Artículo 1. Ámbito personal y funcional

El presente Convenio será de aplicación al personal que preste sus servicios al Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Córdoba.

De este Convenio se encuentra expresamente excluida la Secretaría General Técnica, ya que las funciones de la misma son

de carácter profesional.

Artículo 2. Ámbito temporal, vigencia, duración y prórroga

-Vigencia. El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de enero de 2019.

-Duración. La duración del presente Convenio será de cuatro años, contados desde el día 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.

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

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

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

Artículo 3. Derecho supletorio

En todas las cuestiones no previstas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente o en la que pueda promulgarse durante la vigencia.

Artículo 4. Compensación y absorción

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

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

Artículo 5. No discriminación en las relaciones laborales

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

CAPÍTULO II

Jornada laboral, horario de trabajo y vacaciones

Artículo 7. Jornada laboral

La jornada laboral será de treinta y cinco (35) horas semanales distribuidas de lunes a viernes en jornada continuada de 8:00 a 15:00 horas.

La atención administrativa a las actividades formativas organi-

zadas por el Colegio en horario de tarde, deberá asumirla un trabajador, en turnos rotativos. El empleado podrá compensar las horas de exceso realizadas en otro u otros días, previo acuerdo con la empresa.

Artículo 8. Horas extraordinarias

Durante la vigencia del presente Convenio y para fomentar el empleo, se procurará reducir al máximo la realización de horas extraordinarias.

Artículo 9. Descansos

9.1 Vacaciones anuales.

Los trabajadores disfrutarán de veinticinco días laborables de vacaciones.

Todos los trabajadores del Colegio disfrutarán un periodo de vacaciones en aquellos días del mes de agosto en los que, en su caso, la Junta de Gobierno acuerde, en cada año, con un máximo de 21 días (naturales), el cierre de la oficina colegial. Las vacaciones no disfrutadas en el mes de agosto podrán tomarse, por turnos, en aquella época del año que se convenga con la Empresa, garantizando siempre que el servicio queda cubierto con al menos el 50% de los trabajadores en plantilla de cada Grupo Profesional.

9.2 Semana Santa.

Durante dicha semana, se trabajará en jornada reducida de cinco horas diarias, en jornada continuada de 9:00 a 14:00 horas.

9.3 FERIA.

Durante la semana de FERIA de Mayo se trabajará en jornada continuada de 8:00 a 15:00 horas. El viernes será inhábil a todos los efectos.

9.4 Navidad.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerá cerrada la oficina colegial y, en los días laborables entre el 26 de diciembre y el 5 de enero, ambos inclusive, se disfrutará de jornada reducida de 9:00 a 14:00 horas.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 10. Salario base

La cuantía del salario base es la que por grupos profesionales y niveles se establece en las Tablas Anexas del presente Convenio.

Artículo 11. Antigüedad

Los trabajadores percibirán por cada tres años de servicios a la empresa, a partir del decimoquinto año, un incremento de retribución por este concepto, que figura en las tablas anexas y que tiene como límite la antigüedad de 27 años de servicio, a partir de la cual queda congelada la retribución por este concepto.

Esta retribución por antigüedad se devengará a partir del mes siguiente a aquel en que se cumpla el trienio.

Artículo 12. Premios por especial dedicación

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir un plus reflejado en las tablas anexas, con independencia del de antigüedad, a partir de la fecha en que cumplan los quince años de servicio en la empresa, cuya cuantía varía a partir de cumplir los veinticinco años, según las tablas anexas.

Artículo 13. Viajes y dietas

I) Si por necesidades del trabajo, un empleado hubiera de desplazarse a localidad distinta de aquella en que habitualmente desempeña su actividad, la empresa le abonará, además de los gastos de locomoción, una dieta cuya cuantía se fija en el setenta y cinco por ciento del salario base correspondiente a su categoría, cuando efectúe una comida fuera de su domicilio, o una por cuantía equivalente al ciento veinte por cien de dicho salario

cuando tenga además, que pernoctar fuera de su domicilio.

II) Cuando los desplazamientos por cuenta de la empresa los realice el trabajador en su propio vehículo, los gastos de viaje los serán abonados a razón de 0,25 € por kilómetro recorrido. El precio del kilómetro será automáticamente alterado en el mismo porcentaje en que lo haga el precio del carburante.

III) En los viajes de ida y vuelta, efectuados por trabajador dentro del día en que se empleen más de siete horas, el exceso sobre la misma, se abonarán como extraordinarias.

IV) Se establecerá un seguro de accidentes a favor de todos los empleados de la empresa, por una cuantía de 150.000 € y con cobertura de los riesgos de muerte e invalidez permanente.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al percibo de las siguientes gratificaciones extraordinarias, a abonar en las fechas que, a continuación, se determinan:

- 15 de marzo.
- 15 de junio.
- 15 de septiembre.
- 15 de diciembre.

La cuantía de las referidas pagas será de treinta días de todos los conceptos retributivos. Dichas cuantías están incluidas en las cantidades que figuran en la tabla de niveles y remuneraciones anuales anexa.

Artículo 15. Trabajos de categoría superior

Cuando el personal realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibirá, durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución correspondiente a la categoría a la que, circunstancialmente, quedará adscrito.

Salvo en los casos de sustitución de otro empleado, estos trabajos de superior categoría no podrán tener una duración superior a cuatro meses ininterrumpidos debiendo el trabajador al cabo de este tiempo, volver a su categoría anterior o ascender, definitivamente, a la superior conforme a lo preceptuado por ascensos. El tiempo servido en superior categoría será computado, cuando el trabajador ascienda a ella, como antigüedad en la misma.

Artículo 16. Revisión salarial

Todos los conceptos salariales vigentes al día de la fecha quedan congelados, por lo que no experimentarán subida alguna, durante los años 2019 y 2020.

En los años 2021 y 2022 se negociará la revisión salarial, en función de los resultados contables de los dos años inmediatos anteriores, siempre que éstos hayan resultado positivos y, el IPC a 31 de diciembre del año inmediato anterior supere el 1,8%.

CAPÍTULO IV

Ayudas Sociales y Asistenciales

Artículo 17. Anticipos

Todo el personal con más de 2 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar de la misma un anticipo sin interés hasta el importe máximo de 3.600 €.

La amortización del mismo deberá realizarse dentro de los 18 meses siguientes a su concesión en la forma en que las partes acuerden.

El máximo de anticipos concedidos simultáneamente no podrá exceder de cuatro, teniendo en cuenta que durante el período de amortización de un anticipo dicha persona no podrá pedir otro.

Artículo 18. Ayudas a las personas con discapacidad

Todos los trabajadores que tengan hijos con discapacidad reconocida igual o superior al 33%, tendrán derecho a percibir la cantidad 315,52 € anuales. Dicha cantidad se reducirá en exacta pro-

porción al tiempo de trabajo, para aquellos empleados que no bajen la jornada completa.

CAPÍTULO V

Licencias, excedencias y accidentes

Artículo 19. Licencias retribuidas

Todo trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

-Por matrimonio: Quince días naturales.

-Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos, así como por nacimiento de hijos: tres días naturales, ampliables hasta un máximo de seis cuando al efecto, deba realizarse desplazamiento fuera de la provincia.

-Para acompañamiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: tres días. Este permiso podrá disfrutarse en días no consecutivos, previo acuerdo con la empresa, mientras subsista la necesidad de atención al paciente.

-Para asuntos personales: cuatro días al año.

-Por el tiempo necesario, para el cumplimiento de actividades de carácter público sindical y hasta el tope máximo de horas establecido por las disposiciones legales que regula, o en lo sucesivo, regulen tal materia.

A todos los efectos, para estos permisos, las parejas de hecho tendrán la consideración de cónyuge.

Artículo 20. Excedencias

I) Excedencia forzosa: Se encuentra en este caso el trabajador fijo o de plantilla que sea elegido o designado para ocupar un cargo público en cualquiera de las Administraciones u Órganos Colegiales o Sindicales.

En estos supuestos se tendrá derecho a la conservación y reserva del puesto de trabajo mientras dure el ejercicio de los respectivos cargos, computándose el tiempo que permanezca en tal situación de excedencia a efectos de antigüedad y demás derechos económicos.

En todo caso, si transcurrido un mes desde el cese en él, se entenderá que renuncia al mismo quedando totalmente extinguida su relación laboral.

II) Excedencia voluntaria: El trabajador fijo con al menos una antigüedad en la empresa de dos años tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a tres con reserva de su puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Se pueden pactar otros supuestos.

III) Licencias: Pasarán a la situación de suspensión temporal con reserva de la plaza aquellos trabajadores fijos de plantilla que suspendan su contrato laboral durante el plazo máximo de un año y mínimo de tres meses, durante el cual tendrá derecho a la reserva de plaza y puesto de trabajo que hayan venido desempeñando.

En todo caso, la solicitud interesando pasar a esta situación deberá formularla el trabajador con dos meses de antelación a la fecha que se pretenda iniciar la misma. Transcurrido el plazo de suspensión temporal concedido, si el trabajador no solicita su reingreso para incorporarse al puesto de trabajo que tiene reservado, o, en otro supuesto, no solicita pasar a situación de excedencia voluntaria, solicitud que ha de efectuar con 20 días de antelación al término del periodo de suspensión, se entenderá que renuncia al mismo quedando extinguida su relación laboral. En el caso de solicitud de pase a excedencia voluntaria el tiempo que

se haya disfrutado de licencia será computable para la excedencia.

El derecho de Licencia al igual que en el caso de la excedencia voluntaria sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior licencia.

Artículo 21. Complemento en situaciones de ILT

Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral percibirán, como complemento a cargo de la Empresa, las diferencias entre lo que perciban como prestación de la Seguridad Social y el cien por cien de su salario. Dicho complemento se percibirá desde el día siguiente a aquél en que se produzca la baja hasta que se produzca la correspondiente alta, o en Su caso, se agote el plazo de duración legal de la situación de incapacidad laboral transitoria.

En los casos en que la situación de incapacidad laboral transitoria venga provocada por enfermedad, se percibirá este mismo complemento, con una duración máxima de treinta días.

CAPÍTULO VI

Faltas y sanciones

Artículo 22. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecerán en los artículos siguientes.

Artículo 23. Graduación de faltas

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

Artículo 24. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 25. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

Artículo 26. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Falta al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante el acto de servicio.

4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

5. La simulación comprobada de enfermedad.

6. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.

7. Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

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

9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

10. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

12. El acoso sexual, entendiéndose por tal todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador de la misma, y cualquier tipo de acoso laboral grave.

Artículo 27. Régimen de sanciones

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Junta de Gobierno de COAATCO, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieren a faltas graves y muy graves.

Artículo 28. Sanciones

Las sanciones que la Empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

b) Despido.

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

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

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

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

Artículo 29. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las

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

Artículo 30. Expediente contradictorio

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

a) Se iniciará con una orden escrita del presidente de COAATCO con las designaciones de instructor y secretario.

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

Seguidamente serán oídos los Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporte.

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

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

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

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

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Artículo 31. Ascensos

Los trabajadores del Grupo II – nivel 7, ascenderán automáticamente al Grupo II – nivel 6 al cumplir los cuatro años como trabajador fijo en plantilla.

Artículo 32. Comisión de interpretación y aplicación de Convenio.

Las dudas que pudieran surgir para la interpretación o la aplicación del presente Convenio serán sometidas a una Comisión paritaria, integrada por el Presidente y el Secretario del Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Córdoba y dos representantes de los trabajadores.

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

Funciones. La comisión paritaria, tendrá las siguientes funciones:

1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.

3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, entre algún trabajador y la empresa.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se en-

tendrá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Artículo 33. Inaplicación del Convenio.

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

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

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar

de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de los trabajadores o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente.

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

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

TABLAS – ANEXAS

**TABLA DE NIVELES Y REMUNERACIONES ANUALES APLICABLE A LOS
TRABAJADORES DEL COLEGIO OFICIAL DE APAREJADORES Y ARQUITECTOS
TÉCNICOS DE CÓRDOBA PARA LOS AÑOS 2019 AL 2022**

NIVELES	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD TRIENIOS DEL 5º AL 9º	PLUS DE DEDICACIÓN	
			15 AÑOS	25 AÑOS
1º	28.300,48	2.021,44	1.516,08	3.032,16
2º	26.786,40	1.913,28	1.434,96	2.869,92
3º	25.107,20	1.793,28	1.344,96	2.689,92
4º	23.428,00	1.673,44	1.255,08	2.510,16
5º	21.748,80	1.553,44	1.165,08	2.330,16
6º	20.048,00	1.432,00	1.074,00	2.148,00
7º	16.000,00	1.142,88	857,16	1.714,32

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO 1º.- TITULADOS:

- a) Grado universitario: Doctorado, licenciatura, ingeniería, arquitectura o equivalente
- b) Grado universitario: Diplomatura universitaria, ingeniería técnica, arquitectura técnica o equivalente (Técnico de visado, Gabinete Técnico)

GRUPO 2º.- ADMINISTRATIVOS:

- a) Jefe/a superior (Oficial Mayor)
- b) Jefe/a de primera
- c) Jefe/a de segunda, Cajero/a con firma
- d) Oficial de primera, Cajero/a sin firma
- e) Oficial de segunda
- f) Auxiliares

NIVELES

1º

2º

2º

3º

4º

5º

6º

7º



Fdo. José Manuel Ríos Cubero
Presidente



Fdo.: Guillermo Vizcaíno Perea
Secretario



Fdo.: Eduardo Bautista Balmón
Tesorero



Fdo.: Mª José Montes López
Delegada de personal