CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2012-9821 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación de la Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Burgos a la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

Código 39100025062012.

Visto el escrito presentado por D. JUSTO SAN MILLAN, en calidad de Secretario General de la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores, y D. FERNANDO ORTIZ FERNANDEZ, Secretario de Organización de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras de Cantabria, por el que instan la renovación de la Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos a la Comunidad Autónoma de Cantabria; y, teniendo en cuenta los siguientes:

ANTECEDENTES

1º.- Defienden la necesidad de extender el nuevo Convenio Colectivo publicado en el Boletín Oficial de Burgos de fecha 19 de abril de 2012, indicando que las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras tienen legitimación para solicitar una nueva resolución, ya que ostentan legitimación suficiente para promover la negociación colectiva, de acuerdo con el artículo 87.2 b del E.T.

2º.- Se alega como motivo de la petición que las circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial no han variado, y se señala que hay imposibilidad de suscribir en el ámbito sectorial un convenio colectivo de los previsto en el Título III del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que tal imposibilidad se debe a la ausencia de partes legitimadas para negociar y, como consecuencia de lo anterior, se derivan perjuicios para los trabajadores del sector en cuestión.

3º.- Los solicitantes señalan que son alrededor de 2.200 trabajadores los que se encuadran en este Sector en Cantabria, y que cualitativamente las consecuencias de la carencia de convenio colectivo afectan tanto a las razonas cuantificables económicamente, como a la organización del trabajo, contratación, clasificación profesional, jornada, vacaciones licencias, excedencias, formación, seguridad y salud laboral, etc.

En cuanto a las empresas afectadas, indican, que son aproximadamente 500.

4º.- Consta en el procedimiento, además de la solicitud, la siguiente documentación recabada en la tramitación del expediente:

1. Certificación del Jefe de Servicio de Relaciones Laborales indicando la inexistencia en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad autónoma de Cantabria de un convenio de eficacia general para el sector de oficinas y despachos para Cantabria.

2. Certificación del Jefe de Servicio de Relaciones Laborales relativa a los datos obrantes en la Oficina Pública de Elecciones Sindicales sobre los representantes de los trabajadores elegidos en este sector.

CVE-2012-9821

3. Certificación del citado funcionario indicando que figuran depositados los Estatutos de la Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos de Cantabria (AFIDECAN).

4. Así mismo constan los anuncios en el Boletín Oficial de Cantabria y El Mundo-Cantabria de fechas 6 y 12 de junio, respectivamente.

5. Consta escrito dirigido al Sr. Presidente de la Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos de Cantabria (AFIDECAN), Calle Los Escalantes nº 5, Principal Izquierda de ésta Capital. La remisión al domicilio que figuraba en el acta de constitución de la Asociación fue devuelto por desconocido.

5º.- Por último se ha solicitado informe a la CEOE-CEPYME de Cantabria, en cumplimiento de lo dispuesto en los Artículos 6 y 10 del Real Decreto 718/2.005 de 20 de junio, que lo ha remitido con fecha 31 de mayo, oponiéndose por considerar que la vía de la extensión del convenio debe utilizarse después de haberse intentado la negociación con las organizaciones empresariales más representativas.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1º.- En cuanto a la concurrencia de los requisitos de legitimación para la iniciación del procedimiento, establecidos en el Real Decreto 718/2005 de 20 de junio, los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras se encuentran legitimadas para promover la extensión solicitada, de acuerdo con el artículo 87.2 del E.T.

2º.- La solicitud de renovación a que hace referencia el artículo 10 del Real Decreto anteriormente citado ha sido formulada dentro del plazo establecido en el mismo.

3º.- Se mantienen las circunstancias establecidas en el citado precepto, y que dieron lugar a las extensiones del Convenio Colectivo de Oficinas y despachos de Burgos a Cantabria que vienen aplicándose desde el año 1991 hasta la actualidad, con la excepción del periodo comprendido entre el 15 de octubre de 1999 y el 31 de diciembre del 2000, en que el convenio extendido fue el de Oficinas y despachos de Guipúzcoa.

4º.- Se ha solicitado informe a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

5º.- La competencia para resolver le viene atribuida a este Centro Directivo en el Real Decreto 1900/96 de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Cantabria en materia de trabajo y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

6º.- Artículo 92.2 del Real Decreto legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta ley las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores, o a un sector o subsector de actividad por los perjuicios derivados para los mismos por la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un Convenio Colectivo de los previstos en el Título III, debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.

CVE-2012-9821

7º.- Dada la imposibilidad de negociar por carencia de parte legitimada en el banco empresarial, y habiendo quedado acreditado que la asociación empresarial de Oficinas y Despachos de Cantabria (AFIDECAN) no se encuentra en funcionamiento, ni ha comparecido en el periodo de información pública para demostrar su legitimación, y dados los perjuicios económicos que se derivan para los aproximadamente 2200 trabajadores faltos de protección como consecuencia de haberse agotado la extensión anterior, con la consecuente reducción de sueldos y la alarmante pérdida de poder adquisitivo, es justo atender la solicitud que va encaminada a cubrir un vacío normativo en un sector carente de legitimación en la parte empresarial para negociar con efectos de eficacia general un convenio colectivo.

Vistos los preceptos legales y reglamentarios, y demás de pertinente aplicación, esta Dirección General de Trabajo y Empleo

RESUELVE

Primero.- Declarar: LA RENOVACIÓN DE LA EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE BURGOS, publicado en fecha 19.04.2012 a esta Comunidad Autónoma de Cantabria, con efectos desde 01.01.2012 hasta 31.12.2014.

Segundo.- La extensión no afectará a aquellas empresas que se hallen comprendidas dentro del ámbito de otro convenio colectivo.

Tercero.- Ordenar la inscripción de la presente resolución en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Cuarto.- Ordenar la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de Cantabria.

Contra la presente resolución, las personas legitimadas para ello, pueden interponer recurso de alzada en el plazo de un mes ante la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, de acuerdo con los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de Régimen jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Santander, 4 de julio de 2012.
La directora General de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

CVE-2012-9821

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 30 de marzo de 2012 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos. Código Convenio 09000435011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos, suscrito el día 15 de marzo de 2012, de una parte, por representantes de los empresarios de la Asociación Provincial de Empresarios de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos, y de otra, por representantes de las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., presentado en esta Oficina Territorial, por medios electrónicos, el día 23 de marzo de 2012, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996, (BOCYL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

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

Segundo. – Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 30 de marzo de 2012.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *

CVE-2012-9821

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

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1.ª – Partes contratantes, ámbito funcional, territorial, personal y temporal.

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

Artículo 2.º – *Ámbito funcional.* El presente Convenio Colectivo obliga a empresas y trabajadores incluidos en las actividades de oficinas y despachos, recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93, R.D.1560/1992, de 18 de diciembre, B.O.E. del 22) en los siguientes epígrafes: Números 74.11 (excepto la actividad de notarías y registros); 74.111; 74.12; 74.120; 74.201; 91.1; 91.110; 91.200; así como en aquellas actividades asimiladas a las anteriores, de oficinas y despachos, que voluntariamente se adhieran.

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

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

Artículo 5.º – *Ámbito temporal.* El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2014.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente el 30 de diciembre de 2014.

Sección 2.ª – Compensación, absorción y garantía «ad personam».

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

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

Sección 3.ª – Comisión paritaria.

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

CVE-2012-9821

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

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

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

CAPÍTULO II
RETRIBUCIONES

Sección 1.ª – Regulación salarial.

Artículo 10.º – *Salario base y suplidos.* Para el año 2012 el salario base y los suplidos pactados se han incrementado en el 2,5%, quedando reflejados en la tabla salarial que como Anexo I se une a este Convenio.

Para el año 2013 el salario base y los suplidos pactados se han incrementado en el 0,9%, quedando reflejados en la tabla salarial que como Anexo II se une a este Convenio.

Para el año 2014 el salario base y los suplidos pactados se han incrementado en el 1,0%, quedando reflejados en la tabla salarial que como Anexo III se une a este Convenio.

Sección 2.ª – Complementos salariales.

Artículo 11.º – *«Complemento Personal de Antigüedad Consolidada».*

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

No obstante, se mantiene la cuantía que cada trabajador tuviese reconocida como «Complemento Personal de Antigüedad Consolidada», no pudiendo ser absorbida ni compensada y siendo revalorizable en el 2,5% para 2012, en el 0,9% en 2013 y en el 1,0% en 2014.

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

CVE-2012-9821

CAPÍTULO III
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Artículo 13.° – *Dietas, desplazamientos, suplidos y óbito.*

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

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

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

Suplidos: Asimismo, los empleados percibirán la cantidad mensual de 44,39 euros durante 2012, de 44,79 euros durante 2013 y de 45,24 euros durante 2014 en concepto de indemnización o suplidos.

Prestación en caso de óbito: A partir del 1 de enero de 2012, en caso de fallecimiento del trabajador/a por cualquier causa, excepto por contingencias profesionales, su viuda/o o sus herederos legales tendrán derecho a un subsidio a cobrar en una sola vez, consistente en el importe de una mensualidad.

Artículo 14.° – *Seguro por contingencias profesionales.* A partir del 1 de enero de 2012 las empresas afectadas por este Convenio concertarán a favor de sus trabajadores un seguro por contingencias profesionales que cubra las siguientes coberturas:

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

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

Artículo 15.° – *Incapacidad temporal.* En el caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, el personal comprendido dentro del presente Convenio percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales a partir del 5.° día de la incapacidad laboral.

CAPÍTULO IV
JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, NIVELES Y ASCENSOS

Artículo 16.° – *Jornada.*

Para los años 2012, 2013 y 2014 la jornada anual máxima queda fijada en 1.748 horas de trabajo efectivo, cada año.

Flexibilidad de jornada: Dada la especial actividad a la que se dedican la mayoría de las empresas del sector, con un incremento de trabajo en determinados periodos, se establece una bolsa de horas durante la vigencia del presente Convenio y dentro de la jornada

CVE-2012-9821

ordinaria de trabajo por la que la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 10 horas mensuales y por trabajador que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o periodos de especial actividad, finalización de plazos administrativos, judiciales o de cualquier índole, necesarios para la prestación de los servicios propios de la empresa.

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

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

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

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

Artículo 18.° – *Permisos.* Independientemente de los ya establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el carácter no laboral de la tarde de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre y una mañana a elegir de los días 5 de enero y 24 de diciembre, sábado santo completo y sábado de la semana en que se celebre la festividad del Curpillos, para los trabajadores cuyas empresas radiquen en la ciudad de Burgos, sustituyendo este sábado por el que corresponda y que facilite la formación de puente vacacional en unión a una de las fiestas locales de las demás localidades de la provincia.

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

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

a) 20 días naturales, en caso de matrimonio.

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

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

c) Un día, por traslado de domicilio habitual.

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

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

CVE-2012-9821

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

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

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

g) 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

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

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 19.° – *Niveles.* La categoría de Oficial de 3.ª del nivel IX corresponde al empleado con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe, que realiza trabajos de carácter secundario que no exigen conocimientos especiales.

Aquellos trabajadores que venían ostentando antes de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia del Convenio de 2004 la categoría de Oficial de 3.ª del antiguo nivel X Bis, se les aplicará un incremento salarial lineal del 2,6% adicional, durante los años necesarios hasta alcanzar la retribución del nuevo Oficial de 3.ª del nivel IX, de tal forma que su retribución vendrá recogida en las tablas de forma específica.

Aquellos contratos celebrados conforme al nivel IX antes de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia del Convenio de 2004 mantendrán su régimen jurídico y funciones originarias.

CVE-2012-9821

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

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 21.º – *Jubilación.*

Jubilación por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación:

De conformidad a lo establecido en la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, ésta será obligatoria para los trabajadores a la edad de 65 años, pudiendo extinguir la empresa el contrato por esa causa, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el periodo mínimo de cotización, esto es, 15 años, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que se transforme un contrato temporal existente en la empresa en indefinido o se contrate de forma indefinida a un trabajador desempleado. En cualquiera de los dos casos, dicha transformación o contratación podrá ser para cubrir el mismo puesto de trabajo que el ocupado por el trabajador cuyo contrato se extingue o bien para ocupar un puesto de trabajo distinto, ya sea del mismo grupo profesional y/o categoría o de distinto grupo profesional y/o categoría.

Jubilación parcial:

Se estará a lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

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

Podrá acordarse que el porcentaje de jornada laboral que deba hacer el trabajador jubilado parcialmente pueda acumularse anualmente y a jornada completa.

Artículo 22.º – *Efectos retroactivos.* Este Convenio entra en vigor con fecha 1 de enero de 2012 y, en consecuencia, por las empresas se practicarán las liquidaciones correspondientes a sus empleados, conforme a los niveles salariales pactados en este Convenio.

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

Artículo 24.º – *Contratación.* La modalidad contractual referida a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, establecida en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse hasta un periodo máximo de doce

CVE-2012-9821

meses en un plazo de dieciocho. A su finalización, salvo que el trabajador se incorpore a la empresa como indefinido, tendrá derecho a la indemnización legal correspondiente a este tipo de contratos por cada año de servicio o parte proporcional en su caso.

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

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

Artículo 27.° – *Contrato en prácticas.* Se abonará una retribución equivalente al 70% durante el 1.er año y del 90% durante el 2.° año, del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

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

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

Artículo 29.° – *Faltas.* Tendrán consideración de faltas muy graves las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. En el supuesto de ser ejercidas desde posiciones de superioridad, se considerarán abuso de autoridad, y sancionables con la inhabilitación para el ejercicio del mando y cargos de responsabilidad.

DISPOSICIONES FINALES

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

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

FINIQUITO

En Burgos, a ..... de ..... de .....

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

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

CVE-2012-9821

Manifiestan:

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

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

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

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

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

El Empresario	El Trabajador
Fdo.:	Fdo.: .....

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

Tercera. – De conformidad con la Disposición Adicional Novena del Real Decreto-Ley 3/2012, se prevé una posible adaptación de este Convenio a grupos profesionales, en cuyo caso se reeditarían las tablas salariales de 2013 y 2014 con dicha adaptación.

Cuarta. – Este Convenio sustituye en todos sus términos al anterior Convenio Colectivo cuya vigencia se extendía desde el año 2008 hasta el 2012, ambos inclusive, y que se publicó en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos de fecha 23 de julio de 2008.

Quinta. – Dada la renegociación de las cuantías salariales para 2012, y de acuerdo con el artículo 6.° del Convenio, las cuantías que se hayan pagado a cuenta en 2012 podrán ser compensadas en el plazo máximo de hasta los tres meses siguientes a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Esta regularización tendrá efectos en la cotización a la Seguridad Social, debiendo, pues, finalizar la misma en el último día hábil del cuarto mes siguiente a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

* * *

CVE-2012-9821

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS

AÑO 2012

NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	SUPLIDOS ANUAL (Artº. 13)	TOTAL ANUAL
NIVEL I: Titulados de Grado Superior	2.032,64	532,68	26.989,64
NIVEL II: Titulado Grado Medio, Jefes Superiores (Oficial Mayor)	1.957,31	532,68	27.935,02
NIVEL III: Jefes de Primera, Jefes Equipo Informática, Analistas, Programador Ordenador	1.885,18	532,68	26.925,20
NIVEL IV: Jefes de 2ª.(Cajeros con firma, Jefes de Reporters, Traductores e intérpretes Jurados con más de un idioma), Programador de máquinas auxiliares, Jefe de delineación, Administrador de test, Coordinador de tratamiento de cuestionarios, Jefe de explotación	1.811,92	532,68	25.899,56
NIVEL V: Oficial de 1ª.(Cajeros sin firma, Interprétes Jurados de un idioma, Operadores de máquinas contables, Taquimecanógrafos, Telefonistas-recepcionistas con dos o más idiomas, Inspectores de zona), Delineante proyectista, Coordinador de estudios, Jefe de equipo de encuestas, Controlador, Operador de Ordenadores, Jefe de máquinas básicas	1.740,23	532,68	24.895,90
NIVEL VI: Oficial de 2ª. (Telefonista-recepcionista, Reporteros de Agencias de Información, Traductores de Intérpretes no Jurados, Jefes de Visitadores), Delineante, Operadores de tabuladoras, Inspectores de Entrevistadores, Encargado de Departamento de Reprografía, Encargado	1.687,82	532,68	24.162,16
NIVEL VII: Operadores de máquinas básicas, Dibujantes, Entrevistadores-Encuestadores, Oficial de 1ª de Oficio y Conductores	1.560,88	532,68	22.385,00
NIVEL VIII: Calcador, Perforista, Verificadores y Clasificadores, Conserje, Mayor, Oficial de 2ª de Oficio	1.489,02	532,68	21.378,96
NIVEL IX: Oficial de 3ª (*)	1.345,49	532,68	19.369,54
NIVEL X: Conserje, Ayudantes y Operadores de reproductoras de planos y Operadores de multicopistas y fotocopiadoras	1.185,52	532,68	17.129,96
NIVEL XI: Auxiliares (Telefonistas Visitadores), Cobradores-Pagadores	1.099,34	532,68	15.923,44
NIVEL XII: Ordenanza, Vigilante, Limpiadores de apartamentos	928,26	532,68	13.528,32
NIVEL XIII: Aspirantes, Limpiadores, Peones y Mozos	857,49	532,68	12.537,54

(*) Le será de aplicación esta retribución al antiguo Oficial de 3ª Nivel X Bis, según lo establecido en el art. 19 del convenio.

OTROS CONCEPTOS EXTRASALARIALES:

Dieta una comida fuera de plaza (Artº. 13 Convenio)	14,50 €
Dieta dos comidas fuera de plaza (Artº. 13 Convenio).	26,67 €
Desplazamientos (Artº. 13 Convenio)	0,19 €/Km.

CVE-2012-9821

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS

AÑO 2013

NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	SUPLIDOS ANUAL (Art°. 13)	TOTAL ANUAL
NIVEL I: Titulados de Grado Superior	2.050,93	537,48	29.250,50
NIVEL II: Titulado Grado Medio, Jefes Superiores (Oficial Mayor)	1.974,93	537,48	28.186,50
NIVEL III: Jefes de Primera, Jefes Equipo Informática, Analistas, Programador Ordenador	1.902,15	537,48	27.167,58
NIVEL IV: Jefes de 2ª.(Cajeros con firma, Jefes de Reporters, Traductores e Intérpretes Jurados con más de un idioma), Programador de máquinas auxiliares, Jefe de delineación, Administrador de test, Coordinador de tratamiento de cuestionarios, Jefe de explotación	1.828,23	537,48	26.132,70
NIVEL V: Oficial de 1ª.(Cajeros sin firma, Interprétes Jurados de un idioma, Operadores de máquinas contables, Taquimecanógrafos, Telefonistas-recepcionistas con dos o más idiomas, Inspectores de zona), Delineante proyectista, Coordinador de estudios, Jefe de equipo de encuestas, Controlador, Operador de Ordenadores, Jefe de máquinas básicas	1.755,89	537,48	25.119,94
NIVEL VI: Oficial de 2ª. (Telefonista-recepcionista, Reporteros de Agencias de Información, Traductores de Intérpretes no Jurados, Jefes de Visitadores), Delineante, Operadores de tabuladoras, Inspectores de Entrevistadores, Encargado de Departamento de Reprografía, Encargado	1.703,01	537,48	24.379,62
NIVEL VII: Operadores de máquinas básicas, Dibujantes, Entrevistadores-Encuestadores, Oficial de 1ª de Oficio y Conductores	1.574,93	537,48	22.586,50
NIVEL VIII: Calcador, Perforista, Verificadores y Clasificadores, Conserje, Mayor, Oficial de 2ª de Oficio	1.502,42	537,48	21.571,36
NIVEL IX: Oficial de 3ª (*)	1.357,60	537,48	19.543,88
NIVEL X: Conserje, Ayudantes y Operadores de reproductoras de planos y Operadores de multicopistas y fotocopiadoras	1.196,19	537,48	17.284,14
NIVEL XI: Auxiliares (Telefonistas Visitadores), Cobradores-Pagadores	1.109,23	537,48	16.066,70
NIVEL XII: Ordenanza, Vigilante, Limpiadores de apartamentos	936,61	537,48	13.650,02
NIVEL XIII: Aspirantes, Limpiadores, Peones y Mozos	865,21	537,48	12.650,42

(*) Le será de aplicación esta retribución al antiguo Oficial de 3ª Nivel X Bis, según lo establecido en el art. 19 del convenio.

OTROS CONCEPTOS EXTRASALARIALES:

Dieta una comida fuera de plaza (Art°. 13 Convenio)	14,50 €
Dieta dos comidas fuera de plaza (Art°. 13 Convenio).	26,67 €
Desplazamientos (Art°. 13 Convenio)	0,19 €/Km.

CVE-2012-9821

ANEXO III

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS

AÑO 2014

NIVELES PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	SUPLIDOS ANUAL (Art°. 13)	TOTAL ANUAL
NIVEL I: Titulados de Grado Superior	2.071,44	542,88	29.543,04
NIVEL II: Titulado Grado Medio, Jefes Superiores (Oficial Mayor)	1.994,68	542,88	28.468,40
NIVEL III: Jefes de Primera, Jefes Equipo Informática, Analistas, Programador Ordenador	1.921,17	542,88	27.439,26
NIVEL IV: Jefes de 2ª.(Cajeros con firma, Jefes de Reporters, Traductores e Intérpretes Jurados con más de un idioma), Programador de máquinas auxiliares, Jefe de delineación, Administrador de test, Coordinador de tratamiento de cuestionarios, Jefe de explotación	1.846,51	542,88	26.394,02
NIVEL V: Oficial de 1ª.(Cajeros sin firma, Interprétes Jurados de un idioma, Operadores de máquinas contables, Taquimecanógrafos, Telefonistas-recepcionistas con dos o más idiomas, Inspectores de zona), Delineante proyectista, Coordinador de estudios, Jefe de equipo de encuestas, Controlador, Operador de Ordenadores, Jefe de máquinas básicas	1.773,45	542,88	25.371,18
NIVEL VI: Oficial de 2ª. (Telefonista-recepcionista, Reporteros de Agencias de Información, Traductores de Intérpretes no Jurados, Jefes de Visitadores), Delineante, Operadores de tabuladoras, Inspectores de Entrevistadores, Encargado de Departamento de Reprografía, Encargado	1.720,04	542,88	24.623,44
NIVEL VII: Operadores de máquinas básicas, Dibujantes, Entrevistadores-Encuestadores, Oficial de 1ª de Oficio y Conductores	1.590,68	542,88	22.812,40
NIVEL VIII: Calcador, Perforista, Verificadores y Clasificadores, Conserje, Mayor, Oficial de 2ª de Oficio	1.517,44	542,88	21.787,04
NIVEL IX: Oficial de 3ª (*)	1.371,18	542,88	19.739,40
NIVEL X: Conserje, Ayudantes y Operadores de reproductoras de planos y Operadores de multicopistas y fotocopiadoras	1.208,15	542,88	17.456,98
NIVEL XI: Auxiliares (Telefonistas Visitadores), Cobradores-Pagadores	1.120,32	542,88	16.227,36
NIVEL XII: Ordenanza, Vigilante, Limpiadores de apartamentos	945,98	542,88	13.786,60
NIVEL XIII: Aspirantes, Limpiadores, Peones y Mozos	873,86	542,88	12.776,92

(*) Le será de aplicación esta retribución al antiguo Oficial de 3ª Nivel X Bis, según lo establecido en el art. 19 del convenio.

OTROS CONCEPTOS EXTRASALARIALES:

Dieta una comida fuera de plaza (Artº. 13 Convenio)	14,50 €
Dieta dos comidas fuera de plaza (Artº. 13 Convenio).	26,67 €
Desplazamientos (Artº. 13 Convenio)	0,19 €/Km.

CVE-2012-9821

ANEXO IV

IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Ley de Igualdad. –

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

Las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (B.O.E. de 23/3/2007).

Excedencias. –

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

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

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores de la misma empresa que generasen este derecho por el mismo sujeto causante; el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

CVE-2012-9821

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

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

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

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

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. –

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

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

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

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

Permiso de maternidad. –

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

CVE-2012-9821

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

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

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

CVE-2012-9821

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

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

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

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

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

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

2012/9821

CVE-2012-9821