

JUSTIFICACIÓ DE LA PROPOSTA ECONÒMICA

Enviat per: VEA QUALITAS SLU. (VEA GLOBAL)

NUM. EXPEDIENT OM-2021-166

Per a l'execució del contracte:

**"SERVEIS RELATIU AL CONTROL DE LES AUDITORIES
ENERGÈTIQUES DE GRANS EMPRESES AMB
ESTABLIMENTS A CATALUNYA PER L'ANY 2021.**

La informació continguda en aquest informe és confidencial i per a l'ús exclusiu a l'efecte d'avaluar la proposta de VEA QUALITAS SLU com a potencial adjudicatària del concurs objecte del mateix

ÍNDEX

1	INTRODUCCIÓ	3
2	DESCRIPCIÓ DE LA LICITACIÓ PRESENTADA	4
3	CONCEPTES I QUANTIES DE COSTOS APLICATS	4
3.1	DESPESES DE PERSONAL ASSOCIADES AL PROJECTE	5
3.2	COSTOS DIRECTES DEL PROJECTE	9
3.3	COSTOS INDIRECTES	10
3.4	CONTRIBUCIÓ A EBITDA	10
4	CÀLCUL DE RESUM DESGLOSSAT PER L'ELEMENT DE COST	10
5	CONCLUSIONS	11
6	ANNEXOS	12

1 INTRODUCCIÓ

El 22 de julio de 2021, el Departament d'Acció Climàtica, Alimentació i Agenda Rural va publicar un anunci de licitació del contracte de Serveis **RELATIUS AL CONTROL DE LES AUDITORIES ENERGÈTIQUES DE GRANS EMPRESES AMB ESTABLIMENTS A CATALUNYA PER L'ANY 2021**. Per accedir al procés de licitació VEA QUALITAS SLU va redactar la documentació estipulada en el Plec de Condicions Bàsiques per a l'adjudicació del contracte.

Es va presentar a través de LA PLATAFORMA DE CONTRACTACIÓ PÚBLICA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA el 6 d'agost de 2021.

El 9 de setembre de 2021, la plataforma de contractació informa VEA QUALITAS SLU que la seva oferta presentada ha estat considerada desproporcionada o anormal i que el termini per presentar al·legacions finalitza el 16 de setembre de 2021.

Mitjançant aquesta carta, VEA QUALITAS SLU (d'ara endavant VEA GLOBAL) pretén justificar l'oferta econòmica que ha presentat per a l'execució d'aquest contracte.

2 DESCRIPCIÓ DE LA LICITACIÓ PRESENTADA

VEAGLOBAL té una àmplia experiència en la realització d'auditories energètiques a grans empreses, ja que ofereix aquest servei des de l'any 2008.

Les activitats previstes per al desenvolupament del servei són les següents, un cop rebuda la llista i dades de cadascuna de les empreses:

1. Creació de les carpetes informàtiques de les 977 empreses
2. Elaboració de notificacions estàndard per notificar fefaentment el compliment de l'obligació de comunicar auditories energètiques o els motius pels quals estan exemptes, establint un termini de compliment.
3. Enviar notificacions a les empreses i fer-ne el seguiment
4. Registre informàtic de les respostes de les empreses
5. Elaboració de la documentació final (memòria i pla d'ubicació georeferenciat de les empreses)

3 CONCEPTES I QUANTIES DE COSTOS APLICATS

Aquest document justifica detalladament les despeses de personal, així com la resta d'elements significatius corresponents a l'execució dels serveis proposats per VEAGLOBAL, que formen part de la solució tècnica adoptada i de les condicions excepcionalment favorables disponibles per a l'execució de les obres.

L'oferta presentada compleix amb la normativa de no subcontractació, amb les obligacions aplicables en matèria mediambiental, social o laboral, nacional o internacional, inclòs l'incompliment dels convenis col·lectius sectorials vigents, en aplicació del que estableix l'article 201 de la LCSP

En el càlcul de l'oferta VEAGLOBAL s'estableix el cost del personal dedicat al projecte, tenint en compte el cost horari de la persona concreta que va a realitzar les obres (que compleixen o excedeixen el que s'establia en el conveni col·lectiu d'aplicació de l'entitat, així com altres despeses directes que es generaran per a la seva execució.

L'import resultant del cost directe esperat s'aplica un percentatge per assumir els costos generals de l'organització i una quantitat de benefici.

En els següents apartats desenvolupem cadascun dels aspectes contemplats:

- **COSTOS DIRECTES**
- **COSTOS INDIRECTES**
- **CONTRIBUCIÓ A EBITDA**

3.1 DESPESES DE PERSONAL ASSOCIADES AL PROJECTE

VEA GLOBAL respecta les disposicions relatives a la protecció de l'ocupació i les condicions de treball vigents.

L'equip tècnic del VEA GLOBAL és contractat en estricte compliment de la legislació vigent i el seu salari és, en tot cas, superior al reflectit en el conveni col·lectiu aplicable, com es demostrarà en el següent capítol, "Justificació de Costos", en incloure el nostre cost horari per treballador ja que les taules salarials també s'inclouran com a documentació adjunta.

L'acord al qual vea global està subjecte és el següent:

EMPRESA	PACTE
VEA GLOBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Conveni Col·lectiu d'Oficines i Oficines de la Província de Saragossa (Annex 1) • Conveni col·lectiu d'Oficines i Oficines de la província de Madrid(Annex 1)

Taula 1Convenis Col·lectius de l'empresa VEAGLOBAL

Per al càlcul de costos per hora, s'ha aplicat la fórmula següent:

- **COST PER HORA = (SALARI BRUT + SEC SOCIAL. COST)/ NOMBRE D'HORES DE TREBALL A L'ANY**

Per a l'estimació de les despeses de personal, s'ha considerat el nombre d'hores a dedicar per cadascun dels components de l'equip, i el cost real de cadascun d'ells, en alguns casos superior a l'establert en el conveni col·lectiu per a la seva categoria:

Per al personal de VEA GLOBAL, el concurs ha estat assignat:

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

A continuació es detalla el cost per hora dels tres auditors:

[REDACTED]

Enginyer Industrial i Grau Superior

SALARI BRUT ANUAL (PER SOBRE EL CONVENI DE SARAGOSSA)	46.000,00 €
COST DE LA SEGURETAT SOCIAL (0,3195) Base màxima	14.214,00€
TOTAL, COST	60.214,00€
Nº HORES TREBALLADES A L'ANY	1760
COST HORA DEL RESPONSABLE DEL PROJECTE	€34,21

[REDACTED]

En el cas del cost horari del Project Manager proposat, que també exercirà funcions com a auditor, (l'última nòmina s'adjunta a l'annex 2)

En el cas de [REDACTED] és enginyer tècnic industrial:

TÍTOL MITJÀ SEGONS EL CONVENI DE SARAGOSSA	
SALARI BRUT ANUAL	21.610,26 €
COST DE LA SEURETAT SOCIAL (0,3195)	6.904,48 €
TOTAL COST	€ 28.514,74
Nº HORES TREBALLADES A L'ANY	1760
COST HORARI REAL	16,20 €

(l'última nòmina s'adjunta a l'annex 2)

En el cas de [REDACTED] és un aprenent superior, el seu salari està d'acord amb la seva categoria segons l'acord d'oficines i oficines (l'última nòmina està adscrita a l'annex 4):

GRAU SUPERIOR SEGONS EL CONVENI DE SARAGOSSA	
SALARI BRUT ANUAL	24.929,10 €
SALARI CONTRACTE DE PRÀCTIQUES 75 % SALARI	18.696,83 €
COST DE LA SEURETAT SOCIAL (0,3195)	5.973,64 €
TOTAL COST	24.670,46 €
Nº HORES TREBALLADES A L'ANY	1760
COST HORARI REAL	€ 14,02

Taula 3: Cost horari Grau superior en pràctiques VEAGLOBAL

(l'última nòmina s'adjunta a l'annex 2)

Llicenciada en Ciències Ambientals

GRAU MITJÀ SEGONS EL CONVENI DE MADRID	
SALARI BRUT ANUAL	18.275,58
SALARI CONTRACTE DE PRÀCTIQUES 75 % SALARI	€ 13.706,69 €
COST DE LA SEURETAT SOCIAL (0,3195)	€ 4.379,29
TOTAL COST	€ 18.085,98
Nº HORES TREBALLADES A L'ANY	1760
COST HORARI REAL	10,28 €

(l'última nòmina s'adjunta a l'annex 2)

Assistent de direcció "internacional top secretary"

OFICIAL ADMINISTRATIU DE SEGONA SEGONS EL CONVENI DE SARAGOSSA	
SALARI BRUT ANUAL	20.196,90 €
COST DE LA SEURETAT SOCIAL (0,3195)	€ 6.452,91 €
TOTAL COST	26.649,81 €
Nº HORES TREBALLADES A L'ANY	1760
COST HORARI REAL	15.14

(l'última nòmina s'adjunta a l'annex 2)

3.2 COSTOS DIRECTES DEL PROYECTO

Compartim les despeses directes en despeses de personal més les despeses de viatge, i també reservem una petita partida d'imprevistos.

3.2.1 Despeses de personal

VEAGLOBAL ha planificat les hores dedicades tenint en compte la metodologia desenvolupada en l'apartat anterior en funció del personal assignat al contracte.

3 tècnics estaran disponibles durant 60 DIES NATURALS per enviar notificacions, registrar respostes en base de dades i fer seguiment d'arxius

El director del projecte coordinarà i supervisarà el treball

Un tècnic addicional serà l'encarregat de fer l'informe final i el dibuix georeferenciat

La taula següent mostra les despeses de personal en funció de les hores de dedicació:

TÈCNIC	PREU HORARI (€/h)	PLANIFICACIÓ I REVISIÓ (h)	ENVIAMENT DE NOTIFICACIONS, INTRODUCCIÓ DE DADES A BD I SEGUIMENT (h)	PREPARACIÓ DE FORMATS DE SEGUIMENT I REVISIÓ DE BD, ELABORACIÓ D'INFORME FINAL (h)	TOTAL (€)
SSA	34,21	8			273,68
ECC	15,14		320		4.844,80
EGA	14,02		320		4.486,40
JCG	10,28		320		3.289,60
JBM	16,20			43	696,60
				TOTAL	13.591,08

3.2.2 Despeses de viatge

També s'han tingut en compte els costos associats a una reunió presencial del gestor del projecte,

S'ha tingut en compte un viatge d'anada i tornada per L'AVE Saragossa- Barcelona i 2 viatges urbans per un valor total de 120 €

3.2.3 Altres costos imprevistos

S'ha previst una partida de 246,80 € per a despeses imprevistes durant l'execució del contracte.

3.2.4 Costos directes totals

Per tant, els costos directes per a l'elaboració del contracte ascendeixen a 13.591,08€.

3.3 COSTOS INDIRECTES

S'ha previst una partida corresponent a l'assignació de despeses indirectes i generals de VEA GLOBAL, d'un 35%.

3.4 CONTRIBUCIÓ A EBITDA

S'afegeix una contribució a l'EBITDA del 10% sobre la base de costos directes més costos indirectes.

4 CÀLCUL DE RESUM DESGLOSSAT PER L'ELEMENT DE COST

PERSONAL	13.591,08 €
DESPLAÇAMENTS	120,00 €
DESPESES IMPREVISTES	246,80 €
COSTOS DIRECTES	13.957,88 €
COSTOS INDIRECTES (35%)	4.885,26 €
CONTRIBUCIÓ A EBITDA (10%)	1.884,31 €
OFERTA VEA GLOBAL	20.727,45 €

Taula 4Balanç global del contracte

5 CONCLUSIONS

Amb tota la informació recollida en els capítols anteriors d'aquest document, s'estima que VEA GLOBAL ha aportat dades suficients per considerar que la justificació econòmica prevista s'ajusta als requisits sol·licitats en la seva declaració:

COSTOS DIRECTES+ INDIRECTE+ APORT. EBITDA	20.727.45 €
OFERTA PRESENTADA VEA GLOBAL	20.727.45 €
BAIXA	56,70%

Taula 5 Resum global del contracte

Les despeses justificades per VEAGLOBAL garanteixen l'execució del treball cobert pel contracte, d'acord amb l'originalitat dels serveis proposats, el compliment de les disposicions relatives a la protecció de l'ocupació i a les condicions de treball vigents en el lloc on s'ha de realitzar el servei.

No obstant això, si es considera oportú, la presentació de documentació addicional o dades complementàries, aquestes seran facilitades per la VEA GLOBAL en els termes i terminis que s'estableixin.

15 de Setembre de 2021

Ángela Laguna Abad

DIRECTORA GENERAL

VEA GLOBAL

6 ANNEXOS

ANNEX 1: CONVENI D'OFICINES I OFICINES (INCLOU TAULES SALARIALS DE VEAGLOBAL)

ANNEX 2: ÚLTIMA NÒMINA DEL PERSONAL

ANNEX 1

SECCIÓN QUINTA**Núm. 11.035****SERVICIO PROVINCIAL
DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO****CONVENIOS COLECTIVOS****Sector Oficinas y Despachos de la provincia de Zaragoza**

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo del sector Oficinas y Despachos de la provincia de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Oficinas y Despachos de la provincia de Zaragoza (código de convenio 50000895011981), suscrito el día 28 de noviembre de 2018, de una parte por la Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEOE Zaragoza) y la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Zaragoza (CEPYME Zaragoza), en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Aragón (FeSMC-UGT Aragón) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Aragón (CC.OO. Aragón), en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 4 de diciembre de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 15 de diciembre de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS
Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA****TEXTO DEL CONVENIO***Preámbulo*

Los integrantes de la comisión negociadora del acuerdo que se suscribe, formada por la parte empresarial por los representantes de las empresas del sector de Oficinas y Despachos de Zaragoza, integrados en la Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEOE Zaragoza) y en la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Zaragoza (CEPYME Zaragoza), y por parte social por representantes de las centrales sindicales la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Aragón (FeSMC-UGT Aragón) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Aragón (CC.OO. Aragón), se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente convenio colectivo.

TEXTO ARTICULADO

Artículo 1.º *Ámbito territorial, funcional y personal.* — Las normas del presente acuerdo serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza y regularán las relaciones de trabajo en las empresas que se rigen por la Ordenanza laboral de oficinas y despachos, aprobada por Orden Ministerial de 31 de octubre de 1972, salvo aquellas actividades que posean un convenio propio y, sin otras exclusiones, en cuanto al personal, que las resultantes de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CONVENIO

Art. 2.º *Ámbito temporal.* — La vigencia de este acuerdo será de dos años, contados desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019, independientemente de la fecha de su publicación.

Art. 3.º *Denuncia.* — Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones en los plazos legalmente establecidos de cara a la firma del próximo, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral.

Art. 4.º *Comisión paritaria.* — Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y de las competencias que le sean atribuida por norma legal o reglamentaria, se establece una comisión paritaria que estará formada por dos representantes de las empresas y dos de los trabajadores, designándose entre quienes han actuado en las deliberaciones, con sus correspondientes suplentes.

Entre otras funciones le corresponderá:

—En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente, de acuerdo con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

—La recepción de las comunicaciones efectuadas por las partes en los supuestos de acuerdo en el período de consultas para la inaplicación del convenio, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

—El sometimiento de la inaplicación del convenio, ante la falta de acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores en el período de consultas, cuando así sea planteado a la comisión paritaria por las partes de manera voluntaria, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior. Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna.

La comisión paritaria del convenio dispondrá de un plazo máximo de siete días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. La comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.

Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al SAMA para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la inaplicación del convenio, así como los posteriores procedimientos de solución de conflictos que prevé el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la comisión paritaria será el de la Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEOE Zaragoza), la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Zaragoza (CEPYME Zaragoza), Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-Aragón (FeSMC-UGT Aragón) y Federación de Servicios de CC.OO.-Aragón (CC.OO.-Aragón).

Art. 5.º *Compensación.* — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Art. 6.º *Absorción.* — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al acuerdo, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 7.º *Garantías personales.* — Cualquier trabajador que disfrute condiciones laborales más beneficiosas que las establecidas en este acuerdo tendrá derecho a que le sean mantenidas a título individual.

Art. 8.º *Retribuciones.*

Primero. — Las retribuciones del personal durante la vigencia del convenio serán las reflejadas en los anexos II y III del presente convenio, de acuerdo a las siguientes pautas:

BOPZ

- Para el primer año de vigencia (2018) se ha pactado un incremento de 286 euros brutos/año para todos los niveles profesionales, cantidad consolidable sobre el salario anual de cada nivel profesional indicado en las tablas salariales de 2017.

- Para el segundo año (2019) consistirá en un incremento salarial del 2% sobre las tablas salariales de 2018.

Segundo. — El momento de pago de los salarios devengados con carácter retroactivo (atrasos) se efectuará hasta el último día del mes siguiente al de la publicación en el BOPZ.

Se exceptúan del proceso de atrasos los pluses recogidos en los artículos 14 (dietas) y 15 (kilometraje).

Art. 9.º *Revisión salarial.* — Para el primer año de vigencia del convenio (2018) no operará ninguna revisión. Para el segundo año de vigencia del convenio (2019), si el incremento pactado fuera inferior al IPC real, el exceso será tenido en cuenta a efectos de su inclusión en la base de cálculo para la elaboración de las tablas salariales del año siguiente (2020), tomando como referencia las tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en el año anterior.

No obstante lo anterior, si el IPC real supera el 30% del incremento pactado para el año 2019, se realizará una paga única por el total de la desviación, que se abonará dentro del primer trimestre del 2020.

Art. 10. *Inaplicación condiciones pactadas en el convenio.* — Las empresas que atraviesen graves dificultades económicas podrán solicitar se las excluya de la aplicación de los incrementos salariales establecidos en este artículo. Las empresas que pretendan proceder a la inaplicación del régimen salarial previsto en este convenio, cuando acrediten pérdidas, cuando tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos, o cuando la situación o perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo de la misma, deberán proceder conforme a la normativa vigente.

En las empresas en las que exista representación legal de los trabajadores, comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de los trabajadores. En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del régimen salarial del convenio, procediéndose a la elección de tres trabajadores como máximo o a designar la representación de representantes de los sindicatos más representativos y con representación en el sector, que estén legitimados para la negociación del convenio.

Al menos cada tres meses se reunirán los representantes que firmaron el acuerdo, en aras a vigilar el buen desarrollo de la aplicación programada sobre la progresiva convergencia destinada a la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio. El acuerdo deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde la fecha de su firma a la comisión paritaria del convenio.

En el caso de que el periodo de consultas entre empresa y representación de los trabajadores finalice sin acuerdo, las partes se someterán a la intervención de la comisión paritaria que deberá pronunciarse y comunicar en el plazo máximo de siete días desde que haya tenido entrada la solicitud. Transcurrido dicho plazo sin pronunciamiento por parte de la comisión paritaria, se entenderá que no se ha producido acuerdo entre los miembros de dicha comisión. En los supuestos de no pronunciamiento de la comisión, o no se consiga el acuerdo, se acudirán al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA). Asimismo, si durante el periodo de inaplicación surgieran discrepancias sobre el correcto desarrollo de la aplicación de la progresiva convergencia de la recuperación de las condiciones salariales del convenio, las partes podrán solicitar la mediación en el SAMA.

Art. 11. *Gratificaciones.* — Se establecen gratificaciones extraordinarias en los meses de febrero, julio, octubre y diciembre. Cada una de ellas será de una mensualidad, calculada sobre los salarios de este acuerdo y los complementos “ad personam” y “permanencia”.

Art. 12. *Plus de transporte.* — Por el concepto de plus de transporte se abonará a cada trabajador:

—A partir del 1 de enero de 2018, la cantidad 75,32 euros mensuales durante once meses.

PLUS

—A partir del 1 de enero de 2019, la cantidad 76,82 euros mensuales durante once meses.

Dicho plus se abonará completo con independencia de la duración y forma de la jornada.

Art. 13. *Nocturnidad*. — Se fija un plus por trabajo nocturno en un 20% del salario base. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente. Si el trabajo nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquel exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada.

Art. 14. *Viajes y dietas*. — Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga destino, la empresa abonará, además de los gastos de locomoción, una dieta de:

—En 2018, la cantidad de 42,63 euros cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y de 81 euros cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

—En 2019, la cantidad de 43,48 euros cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y de 82,62 euros cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo

Art. 15. *Kilometraje*. — Cuando por necesidades de la empresa el trabajador utilice su propio vehículo, el mismo percibirá la cantidad de 0,21 euros por kilómetro durante la vigencia del convenio.

Art. 16. *Quebranto de moneda*. — Se establece un plus de quebranto de moneda de:

—En 2018, la cantidad de 42,63 euros mensuales para los cajeros y cobradores a domicilio.

—En 2019, la cantidad de 43,48 euros mensuales para los cajeros y cobradores a domicilio

Art. 17. *Jornada de trabajo*. —Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la jornada de trabajo será de 1.760 horas en cómputo anual, equivalente a cuarenta horas semanales. Siempre que las necesidades productivas de la empresa lo permitan se procurará realizar jornada continuada desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre.

En la semana de las fiestas del Pilar o fiestas mayores de cada localidad, la jornada de trabajo será continuada o por turnos, de forma que el trabajador reducirá la jornada de trabajo a la mitad y esta se realizará de forma continuada. Cuando exista imposibilidad manifiesta de reducir la jornada, se compensará con dos días de permiso retribuido, o el tiempo proporcional en que no hay podido reducirse.

De conformidad con el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas estarán facultadas para la aplicación de la distribución irregular de la jornada de trabajo en el porcentaje de la misma que fije en cada momento la legislación vigente.

No se aplicará la distribución irregular de la jornada prevista en este artículo, a los trabajadores que se encuentren en reducción de jornada por guarda legal, ni cuando se esté llevando a cabo la aplicación de medidas de regulación consistentes en reducción de jornada o suspensión de la relación laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Art. 18. *Vacaciones*. — Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales y comprenderán, al menos, veintidós días laborables.

Solamente a los efectos de aplicación de este artículo se computarán como laborables los días de lunes a viernes, ambos inclusive, excluyendo los catorce festivos no recuperables. Se disfrutarán de común acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente, en los meses de verano.

El personal que por necesidades de la empresa no pueda disfrutar las vacaciones en los meses citados, será compensado con una gratificación especial:

—En 2018, la cantidad de 112,76 euros.

—En 2019, la cantidad de 115,02 euros.

Art. 19. *Antigüedad*. — Se mantienen los importes de los trienios perfeccionados y adoptados sobre las bases del convenio de 1995, para los trabajadores que los tuvieran establecidos, hasta el 31 de diciembre de 1996. Este concepto pasa a ser un complemento denominado “ad personam”, no siendo compensable ni absorbible, siendo revalorizable anualmente con el incremento pactado para las tablas del convenio.

A partir del 1 de enero de 1997, los nuevos trienios que se reconozcan, con un máximo de seis, se abonarán al trabajador y para todas las categorías profesionales en

la cuantía única de 24 euros mensuales, y se denominará “complemento permanencia”. Dicho importe no sufrirá modificaciones durante la vigencia del presente convenio.

Art. 20. *Licencias retribuidas.* — La licencia retribuida en caso de fallecimiento del cónyuge consistirá en siete días naturales. Se concederá un día en caso de matrimonio de familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días en caso de desplazamiento superior a 100 kilómetros.

Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, 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. Estos días serán elegidos por el trabajador a lo largo del período de hospitalización, es decir, no serán necesariamente los primeros desde que se produjo la incidencia.

Los solicitantes del permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El solicitante, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Este permiso por lactancia podrá ser sustituido opcionalmente por un permiso de once días laborables que se disfrutará inmediatamente después del permiso de maternidad. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad. Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo que dio lugar a este derecho.

El trabajador, avisando con la debida antelación y de común acuerdo con la empresa, tendrá derecho a un día por asuntos propios.

Art. 21. *Licencias no retribuidas.* — El trabajador, previo acuerdo con la empresa, podrá disfrutar de un permiso sin sueldo de un máximo de dos meses.

Art. 22. *Categorías profesionales.* — La comisión paritaria, tal y como se comprometió en la cláusula transitoria segunda del anterior convenio, ha procedido a llevar a cabo el cumplimiento de la disposición adicional novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, a los efectos de adaptar el sistema de clasificación profesional fijado en el convenio al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, fijando en el anexo I los grupos profesionales y niveles en los que se agrupan las vigentes categorías profesionales.

De acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional se podrá realizar entre los puestos de trabajo del mismo nivel, de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y con respeto a la dignidad del trabajador.

Los auxiliares administrativos nivel 8 pasarán al nivel 6 oficial de segunda administrativo en el momento de alcanzar cinco años de antigüedad en el nivel 8 en la empresa, si existiese vacante, o a los seis años de no existir vacante.

Lo anterior no será de aplicación cuando el nivel 8 auxiliar administrativo a que se refiere este artículo tenga un contrato indefinido, la empresa mantenga al menos un 75% de contratos fijos y se haya mantenido durante los dos últimos años el mismo número de trabajadores en plantilla. Para las empresas de dos trabajadores, el porcentaje de fijos deberá de ser del 50%.

Art. 23. *Horas extraordinarias.* — Por acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente en este caso el período de su disfrute

En cualquier caso, el valor de la hora extraordinaria que se realice se incrementará con un 40% sobre el precio de la hora ordinaria.

Art. 24. *Enfermedad y muerte.* — En caso de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia se completarán las prestaciones básicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador afectado. Esta mejora se devengará desde el primer día de la baja hasta un tiempo máximo de nueve mensualidades.

BOPZ

Para cubrir las contingencias de incapacidad permanente parcial, total, absoluta y gran invalidez, así como de fallecimiento, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas concertarán, por un importe de 24.000 euros, las correspondientes pólizas de seguro que cubran tales riesgos.

Con el fin de que las empresas puedan concertar una póliza colectiva, el segundo párrafo de este artículo entrará en vigor al mes siguiente de la publicación del presente acuerdo en el BOPZ.

Art. 25. Formación profesional. — La parte empresarial acepta el compromiso social de realizar la formación del personal en la empresa. Las correspondientes medidas se acentuarán respecto de aquellos trabajadores que por causas económicas no hayan podido obtener una formación adecuada.

La parte empresarial adquiere las siguientes responsabilidades:

- A) Informar a la parte social de lo realizado al respecto.
- B) Entregar un estudio de los planes a largo plazo.

Art. 26. Derechos sindicales. — En materia de derechos sindicales, las partes se atenderán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores con fuerza de obligar.

No obstante a lo anteriormente expuesto, por acuerdo entre los representantes sindicales y la dirección de la empresa se podrán acumular las horas sindicales en una o más personas.

Igualmente, los representantes sindicales podrán acumular en un trimestre natural el crédito mensual de horas establecido por el Estatuto de los Trabajadores, distribuyendo las mismas en función de necesidades derivadas de su actividad representativa.

Art. 27. Contratos eventuales. — Los contratos eventuales realizados al amparo del artículo 15.1 b) del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciséis meses.

Art. 28. Contrato de relevo. — En aquellas empresas en las que se den las circunstancias que lo posibiliten, estas considerarán la jubilación de los trabajadores que lo soliciten mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada situación por la legislación vigente.

A este respecto, la comisión paritaria del convenio podrá entender de cuantas cuestiones se pueden plantear a instancia de las partes interesadas.

Art. 29. Contrato para la formación profesional dual. — Las personas que cursan estudios de formación profesional dual alternan los procesos de enseñanza en el centro educativo y de aprendizaje en el centro de trabajo. Desde la perspectiva laboral, el encuadramiento de estas personas en la empresa se realiza al amparo de los contratos formativos regulados en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, mediante el contrato para la formación y el aprendizaje desarrollado por el Real Decreto 1529/2012.

La retribución será el 60% el primer año y el 75% para el tiempo restante sobre el salario mensual correspondiente al grupo profesional 8 y división funcional que corresponda, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, para que pueda compatibilizarse con el periodo de actividades formativas teóricas.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

1. Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador o la trabajadora no podrán ser contratados bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

2. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador o trabajadora en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, además del de guarda con fines de adopción, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

4. Los efectos de este artículo serán de plena aplicación a partir del día uno del mes siguiente a su publicación en el boletín oficial de la provincia. Para los contratos en vigor se mantendrán la totalidad de las condiciones económicas y laborales que vinieran disfrutando hasta la fecha de publicación y en tanto se mantengan en vigor.

5. A los seis meses de la entrada en vigor del presente convenio se reunirá la comisión mixta para analizar la evolución y afecciones en el sector de esta modalidad contractual.

Art. 30. *Finalización de contratos.* — Aquellos trabajadores afectados por el presente convenio cuyos contratos de duración superior a un año se extingan por haber transcurrido el tiempo por el que fueron contratados y que no tengan derecho a compensación económica alguna, contratos de interinidad y formativos, percibirán en concepto de indemnización siete días de su salario base por año completo de servicio, o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

Art. 31. *Plus salarial de fidelidad.* — A partir del 1 de enero de 2002, aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de diez años y que tengan 60 años cumplidos o más percibirán mensualmente este plus, que no será absorbible ni compensable. La cantidad mensual por este concepto será de:

—En 2018, la cantidad de 25,52 euros, a percibir en doce mensualidades.

—En 2019, la cantidad de 26,03 euros, a percibir en doce mensualidades

En ningún caso, el período de percepción de este plus de fidelidad podrá superar los cinco años, perdiendo vigencia automáticamente al cumplir el trabajador los 65 años, y no siendo objeto de consolidación. Superada dicha fecha, dicho plus de fidelidad se verá incrementado anualmente con el mismo porcentaje que las tablas del presente convenio.

Art. 32. *De la igualdad.* — Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo, y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos, retribuciones, permisos de maternidad, paternidad, por responsabilidades familiares y demás condiciones de trabajo. Las partes firmantes se remiten a lo establecido en la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón.

Art. 33. *Violencia de género.* — En cuanto a los derechos laborales existentes como medidas de protección contra la violencia de género, las partes firmantes se remiten a lo establecido a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Los trabajadores víctimas de violencia de género dispondrán de hasta cinco días de permiso retribuido para las situaciones debidamente justificadas, según dispone el artículo 23 de dicha Ley según redacción dada en el Real Decreto Ley 9/2018, de 3 de agosto, de Medidas Urgentes para el Desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, que define la acreditación de las situaciones de violencia de género

Art. 34. *Extensión de los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja.* — Todos los derechos reconocidos en este convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición, según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Aragón e inscritas en el correspondiente Registro.

Régimen disciplinario

Art. 35. *Principios de ordenación.* — Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se calificará como leve, grave o muy grave. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita motivada de la empresa al trabajador. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores, si la hubiera.

Art. 36. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones por mes por un tiempo total inferior a veinte minutos y superior a diez.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de uno o dos días durante el período de un mes.

NOTAS

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no haya supuesto la desatención a clientes en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes y público en general cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves en el mismo.

g) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que ello no se derivase de una inadecuada o imprecisa ordenación de los mismos por la dirección de la empresa.

2. Se considerarán faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta setenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de tres o cuatro días durante el período de un mes.

c) El retraso injustificado en la comunicación a la empresa, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la tributación a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del apartado 3 de este mismo artículo.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles o vehículos a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.

j) La falta de aseo y limpieza personal que pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La deliberada ejecución de forma deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa.

l) La disminución discontinua en el tiempo del rendimiento normalizado y evaluable en el trabajo.

m) Las ofensas proferidas de palabra o de obra cometidas contra los clientes o compañeros de trabajo.

n) La comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

o) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que haya supuesto desatención a clientes o cause un perjuicio grave a la empresa.

3. Se considerarán faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertidas.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

CONVENIO

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo normal o pactado, dentro de parámetros que sean cuantificables o evaluables racionalmente en su conjunto.

h) El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, sea hombre o mujer, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o que la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea empleada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

i) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

j) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

k) El acoso moral o psicológico (mobbing), entendiéndose como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores y/o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso.

l) El abuso de autoridad. En esta infracción se estará a lo dispuesto en el procedimiento previsto en el artículo 35 de este convenio.

m) El abandono del puesto de trabajo que ocasione un perjuicio muy grave al funcionamiento o actividad económica de la empresa.

Art. 37. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas relacionadas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, traslado forzoso a otro centro de trabajo distinto de la localidad durante un período máximo de hasta un año, o despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

2. La notificación de sanciones se realizará siempre por escrito, y para las faltas graves o muy graves dicha notificación se hará en presencia de al menos un miembro de la representación legal de los trabajadores, de existir esta. Se podrá requerir al trabajador afectado su firma en acuse de recibí, sin que implique tácitamente la conformidad con la misma, salvo anotación expresa y manuscrita del trabajador sancionado, aceptándola de conformidad.

Art. 38. *Abuso de autoridad.* — Se entenderá por abuso de autoridad la actitud y comportamiento de aquel superior jerárquico que importe beneficio personal propio de lo ordenado a sus subordinados en horario de trabajo. Igual atribución tendrá aquel comportamiento orientado a someter la voluntad personal del trabajador, con fines laborales o no, bajo la amenaza de consecuencias laborales no deseadas por el mismo si este no accede, haciendo de este modo un uso indebido, de forma directa o indirecta, de sus atribuciones o responsabilidades jerárquicas. El desprecio público o

privado manifiestos hacia la integridad física o personal del subordinado tendrán idéntica consideración, así como aquellos otros supuestos contemplados en la normativa legal vigente y apreciados por la jurisprudencia.

Todo trabajador podrá dar cuenta de esta situación por escrito a través de la representación legal de los trabajadores. En caso de no existir representación legal de los trabajadores electa, el trabajador afectado podrá efectuar dicha denuncia personalmente o a través de la organización sindical de su elección. El escrito motivado será dirigido a la dirección de la empresa informando de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes.

Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, debiendo dar contestación al citado escrito a la parte actuante en el plazo de diez días desde de la apertura del expediente. En caso contrario, la representación legal de los trabajadores, el sindicato actuando a instancia de parte, o el trabajador afectado podrán proceder a formular la oportuna denuncia ante la autoridad laboral competente.

Cláusulas adicionales

Primera. — En lo no pactado en este acuerdo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza laboral de oficinas y despachos y demás disposiciones legales.

Segunda. — Se establece la siguiente fórmula para el cálculo del salario hora profesional durante la vigencia del convenio:

$$\frac{16 \times (\text{SC} + \text{P.A.P} + \text{P.P.})}{1.760}$$

Detalle:

16 = Doce mensualidades, más pagas extraordinarias.

SC = Salario mensual.

P.A.P. = Plus "ad personam".

P.P. = Plus de permanencia.

1.760 = Jornada de trabajo anual.

Tercera. — *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el IV ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Cuarta. — *Tratamiento de genero gramatical en el clausulado del convenio.*

En el articulado del convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Zaragoza se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

Quinta. — *Comisión mixta: Estudio del absentismo, clasificación profesional, empleo y prevención de riesgos laborales.*

Las partes firmantes acuerdan proceder a la constitución de una comisión de estudio en materias tales como el absentismo, la clasificación profesional, el empleo y la prevención de riesgos laborales.

Ambas partes consideran necesario estudiar la evolución del absentismo en las empresas del sector, la promoción de medidas tendentes a la mejora de la clasificación profesional, así como la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, todo ello en referencia a lo establecido pormenorizadamente en diversos artículos del presente convenio.

A tales fines, esta comisión emitirá informes y realizará estudios sobre estos aspectos, de los cuales dará traslado a la comisión negociadora del convenio a los efectos oportunos.

La comisión mixta de estudio del absentismo, clasificación profesional, empleo y prevención de riesgos laborales se constituirá tras la firma del convenio, estando compuesta por ocho vocalías, cuatro en representación empresarial, y cuatro en representación de los sindicatos firmantes.

La comisión establecerá todas aquellas cuestiones necesarias para asegurar el cumplimiento de las tareas encomendadas.



Sexta. — *Convenio colectivo autonómico Oficinas y Despachos de Aragón.*

Las partes firmantes se comprometen a impulsar la negociación de un convenio colectivo autonómico para el sector de Oficinas y Despachos que representan, de tal manera que el objetivo se situaría en alcanzar un acuerdo de un cuerpo normativo común para las provincias de Zaragoza, Huesca y Teruel, con la reserva al ámbito provincial de negociación de las materias que se determinen.

ANEXO I. GRUPOS PROFESIONALES

TITULADOS:

Nivel 1. Titulado de grado superior

Nivel 2. Titulado de grado medio
Graduado social

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Nivel 2. Jefe superior

Nivel 3. Jefe de primera

Nivel 4. Jefe de segunda

Nivel 5. Oficial de primera administrativo

Nivel 6. Oficial de segunda administrativo

Nivel 8. Auxiliar administrativo

Auxiliar de caja

Auxiliar telefonista

TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS DE OFICINA:

Nivel 3: Jefe de equipo de informática

Analista

Programador de ordenador

Programador analista

Nivel 4: Programador de máquinas auxiliares

Jefe de delineación

Administrador de test

Coordinador de tratamiento de cuestionario

Jefe de explotación

Operador de primera de fotogrametría

Nivel 5: Delineante proyectista

Coordinador de estudios

Jefe de equipo de encuestas

Jefe de máquinas básicas

Nivel 6: Delineante

Operador de ordenadores

Inspector de entrevistadores

Operador de segunda de fotogrametría

Nivel 7: Operador de máquinas básicas

Dibujante

Entrevistador-encuestador

Grabador

Clasificador

Nivel 8: Operador de reproductoras de planos

Operador multicopista

Ayudante de fotogrametría

OFICIOS VARIOS Y SUBALTERNOS:

Nivel 4: Jefe vigilante de sector

Nivel 5: Jefe de transportes

Nivel 6: Encargado de oficios varios

Nivel 7: Oficial de oficios varios

Nivel 8: Conserje

Ordenanza

Limpiador

Portero

Peón

ANEXO II. TABLAS SALARIALES 2018

Nivel	Títulos	Personal administrativo	Técnicos de oficina	Especialistas de oficina	Oficios varios y subalternos	salario mes	salario año
1	Título de grado superior					1.475,74 €	23.611,84 €
2	Título de grado medio Graduado Social	Jefe superior				1.272,38 €	20.358,08 €
3		Jefe de primera	Jefe de equipo de informática Analista Programador de ordenador Programador analista			1.231,55 €	19.704,80 €
4		Jefe de segunda	Coordinador tratamiento cuestionario Jefe de explotación Programador máquinas auxiliares Jefe de delineación Administrador de test Operador primera fotogrametría		Jefe vigilante de sector	1.192,26 €	19.076,16 €
5		Oficial de primera admto.	Coordinador de estudios Jefe de Equipo de encuestas Delineante proyectista	Jefe de máquinas básicas	Jefe de transportes	1.151,65 €	18.426,40 €
6		Oficial de segunda admto.	Operador de ordenador Delineante Operador segunda fotogrametría	Inspector de entrevistadores	Encargado de oficios varios	1.112,05 €	17.792,80 €
7				Operadores de máquinas básicas Dibujante Entrevistadores-Encuestadores Grabador Clasificador	Oficial de oficios varios	991,81 €	15.868,96 €
8		Auxiliar administrativo Auxiliar de caja Auxiliar telefonista		Operador reproductoras planos Operador multcopista Ayudante de fotogrametría	Conserje Ordenanza Limpiador Portero Peón	911,62 €	14.585,92 €

COMPLEMENTOS 2018:

Art. 10. Plus de transporte (11 meses)	75,32
Art. 12. Dietas (comida fuera del domicilio)	42,63
Art. 12. Dietas (comida y pernoctar)	81,00
Art. 13. Kilometraje (por Km recorrido)	0,21
Art. 14. Quebranto de moneda	42,63
Art. 16. Vacaciones	112,76
Art. 28. Plus salarial de fidelidad	25,52

ANEXO III. TABLAS SALARIALES 2019

(sujetas, si procede, a lo establecido en el artículo 9.º del presente texto)

Nivel	Titulados	Personal administrativo	Técnicos de oficina	Especialistas de oficina	Oficios varios y subalternos	salario mes	salario año
1	Titulado de grado superior					1.505,25 €	24.084,08 €
2	Titulado de grado medio Graduado Social	Jefe superior				1.297,83 €	20.765,24 €
3		Jefe de primera	Jefe de equipo de informática Analista Programador de ordenador Programador analista			1.256,18 €	20.098,90 €
4		Jefe de segunda	Coordinador tratamiento cuestionario Jefe de explotación Programador máquinas auxiliares Jefe de delimitación Administrador de test Operador primera fotogrametría		Jefe vigilante de sector	1.216,11 €	19.457,68 €
5		Oficial de primera admivo.	Coordinador de estudios Jefe de Equipo de encuestas Delineante proyectista	Jefe de máquinas básicas	Jefe de transportes	1.174,68 €	18.794,93 €
6		Oficial de segunda admivo.	Operador de ordenador Delineante Operador segunda fotogrametría	Inspector de entrevistadores	Encargado de oficios varios	1.134,29 €	18.148,66 €
7				Operadores de máquinas básicas Dibujante Entrevistadores-Encuestadores Grabador Clasificador	Oficial de oficios varios	1.011,65 €	16.186,34 €
8		Auxiliar administrativo Auxiliar de caja Auxiliar telefonista		Operador reproductoras planos Operador multcopista Ayudante de fotogrametría	Conserje Ordenanza Limpiador Portero Peón	929,85 €	14.877,64 €

COMPLEMENTOS 2019:

Art. 10. Plus de transporte (11 meses)	76,82
Art. 12. Dietas (comida fuera del domicilio)	43,48
Art. 12. Dietas (comida y pernoctar)	82,62
Art. 13. Kilometraje (por Km recorrido)	0,21
Art. 14. Quebranto de moneda	43,48
Art. 16. Vacaciones	115,02
Art. 28. Plus salarial de fidelidad	26,03

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 2** *RESOLUCIÓN de 2 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Confederación Empresarial de Madrid-CEOE (CEIM) y CC OO y UGT por la representación sindical.*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, suscrito por la organización empresarial Confederación Empresarial de Madrid-CEOE y por las organizaciones sindicales CC OO y UGT, el día 25 de julio de 2019, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 2 de octubre de 2019.—La Directora General de Trabajo, María de Mingo Corral.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS
EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID 2019-2011****PREÁMBULO**

El presente Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, se otorga por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), y la Confederación Empresarial de Madrid–CEOE (CEIM).

CAPÍTULO I**DISPOSICIONES GENERALES****Art. 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas de la Comunidad de Madrid encuadradas en el ámbito funcional y personal a que se alude en los dos artículos siguientes, establecidos o que se establezcan durante su vigencia en esta Comunidad.

Art. 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Este Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas cuya actividad principal sea de oficinas y despachos, grabación datos, centros de procesos de datos; así como a organizaciones, asociaciones y empresas de tratamiento documental.

Asimismo, estarán incluidos dentro del ámbito funcional de este convenio los subsectores y empresas que, aun aplicando convenio propio, su actividad principal corresponda con la definida en este ámbito.

Art. 3º.- ÁMBITO PERSONAL.

1.- Los preceptos contenidos en este Convenio afectan a las plantillas de las empresas mencionadas en el artículo primero y que desarrollen las funciones que se concretan en el artículo anterior.

2.- Se excluyen formalmente del ámbito personal de este Convenio a las personas trabajadoras comprendidas en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, así como a quienes ocupen puestos directivos en la empresa sobre, al menos, un área funcional completa y pertenezcan al nivel 1 de cotización de la Seguridad Social.

Art. 4º.- VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2019, para las personas trabajadoras que en la fecha de su publicación esté en vigor su contrato de trabajo.

El pago de los efectos económicos se llevará a cabo dentro de los treinta días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Para aquellas personas trabajadoras que en aquella fecha hubiesen causado baja en la misma, se les abonará por la empresa en la que prestaron sus servicios una cantidad a tanto alzado, igual a la revisión que les pudiera corresponder por la aplicación de la subida pactada en este Convenio. La persona trabajadora que firme el finiquito debe hacer constar que queda pendiente de pago esta cantidad. En caso de no hacer esta salvedad el finiquito surtirá efectos liberatorios.

Art. 5º.- DURACIÓN.

La duración del presente Convenio Colectivo se establece por tres años, es decir, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Art. 6º.- DENUNCIA.

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo dentro de los dos meses anteriores a la fecha de su vencimiento por cualquier medio fehaciente.

2. La denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al Organismo Público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

Art. 7º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

En el supuesto de que la Jurisdicción Social declare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FUNCIONES

Art. 8º.- PRINCIPIOS GENERALES.

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Art. 9º.- INGRESOS Y PERIODOS DE PRUEBA.

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal titulado: seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses.
- c) Personal no cualificado: un mes.

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, la persona trabajadora percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado a la persona trabajadora, a efectos de antigüedad y cuatrienios, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para las empresas el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Art. 10º.- CONTRATACIÓN POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán concertar contratos de esta modalidad contractual por un período máximo de cuatro años. Transcurrido este período, las personas trabajadoras adquirirán la condición de trabajadores/as fijos de la empresa.

Art. 11º.- CESES.

La persona trabajadora que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días naturales de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario o la parte proporcional por los días no preavisados.

Art. 12º.- JUBILACIÓN.

1. Jubilación anticipada.

Las personas trabajadoras que se jubilen antes de su edad ordinaria de jubilación y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

2. Edad de Jubilación.

Con los objetivos de procurar la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en fijos, el sostenimiento del empleo, las nuevas contrataciones o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad de empleo, la jubilación tendrá lugar a petición propia o por decisión de la Empresa desde el momento en que las trabajadoras o los trabajadores alcancen su primera edad ordinaria de jubilación, y siempre que reúna las condiciones establecidas en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) Que la Empresa lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:
 - Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.
 - Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, será necesario, con el fin de compensar la jubilación forzosa de un empleado/a con una mejora general del empleo, que además de cumplirse cualquiera de las condiciones antes expuestas, una persona trabajadora, al menos, de los ya integrados/as en la empresa sea promovido/a a un puesto de trabajo cuya cotización sea igual o superior a la de la persona trabajadora jubilada.

Art. 13º.- TRASLADOS.

1. Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.

2. El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varias personas trabajadoras las que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.

3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos, será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14º.- PERSONAL CON DISCAPACIDAD.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas públicas y privadas que ocupen a personas trabajadoras fijas que exceden de 50, vendrán obligadas a emplear un número de personas con discapacidad no inferior al 2 por 100 de su plantilla.

Las empresas, previo asesoramiento técnico pertinente, determinarán cuáles son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

Art. 15º.- GRUPOS PROFESIONALES.

Las definiciones de los grupos profesionales son las siguientes. Y a las que corresponden a los niveles salariales que a continuación se indican.

1. GRUPO I**Descripción Grupo**

- Los y las trabajadoras pertenecientes a este grupo dirigen, organizan y controlan las funciones y procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores/as que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

- Tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.
- Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos generales de la compañía y concretos de su área funcional.
- Cuentan para el ejercicio de sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendado.
- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:
 - a) Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
 - b) Funciones consistente en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.
 - c) Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etcétera.
 - d) Áreas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
 - e) Responsabilidad y dirección de la explotación de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

Criterios acceso/promoción.

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Nivel 1 – Titulado/a Superior

Nivel 2 – Titulado/a Medio y Jefe/a Superior

2. GRUPO II**Descripción Grupo**

- Cuentan con autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular de la Empresa.
- Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.
- Se engloban en este grupo a responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma área funcional, pudiendo tener personal a su cargo.
- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:
 - a) Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
 - b) Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.
 - c) Actividades consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etcétera.
 - d) Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
 - e) Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico («hardware») como a nivel logístico («software»).

Criterios acceso/promoción.

Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación nivel medio (Bachiller, formación profesional grado medio) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Nivel 3 – Jefe/a 1ª, Jefe/a Informática, Analista, Programador/a

Nivel 4 – Jefe/a 2ª, Jefe/a Delineación, Jefe/a Explotación

3. GRUPO III**Descripción Grupo**

- Son aquellas personas trabajadoras que con o sin responsabilidad de mando, cuentan con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.
- Realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.
- Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en un estadio organizativo menor.
- En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:
 - a) Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción bajo las normas y directrices marcadas por su superior/a.
 - b) Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.
 - c) Tareas técnicas de I+D+I de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior. ASISTENCIA TECNICA.
 - d) Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
 - e) Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
 - f) Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etcétera.
 - g) Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas
 - h) Tareas técnicas de gestión comercial con cierto grado de responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.
 - i) Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
 - j) Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
 - k) Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
 - l) Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.
 - m) Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
 - n) Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
 - o) Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

Criterios acceso/promoción

Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación nivel medio (Bachiller, formación profesional grado medio) y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel 5 - Ofic. 1ª Admtvo., Delineante Proyect., Operador 1ª

Nivel 6 - Ofic. 2ª Admtvo., Delineante, Operador 2ª, Encargado/a OV

4. GRUPO IV**Descripción Grupo**

- Desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.
- Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad.
- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:
 - a) Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones que requieran manejo de datos de otras fuentes y su proceso.
 - b) Tareas de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, formalización de contratos, etc., tanto bajo la dirección como dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior.
 - c) Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
 - d) Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
 - e) Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
 - f) Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
 - g) Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porten tajos de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.
 - h) Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, redacción de contratos etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.
 - i) Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

Criterios acceso/promoción

Formación básica y conocimientos apropiados a los cometidos desempeñados.

Nivel 7 - Dibujante, Ofic. 1ª OV, Conductor/a

Nivel 8 – Administrativo/a, Calcador/a, Grabador/a Datos, Ofic. 2ª OV Ofic.

5. GRUPO V

- Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.
- Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.
 - a) Desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.
 - b) Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad.

Criterios acceso /promoción

Formación básica y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Nivel 9 – Vigilante, Conserje, Ordenanza, Limpiador/a, Mozo, Peón, Auxiliar Administrativo.

Se acuerda suprimir el Nivel 10 – Botones. Las personas trabajadoras que estuvieran en el nivel 10 quedan integradas en el nivel 9.

Art. 16º.- PROMOCION PROFESIONAL.
1. Trabajos de superior e inferior categoría.

- a) Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores/as el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Se establece un tiempo límite de 6 meses consecutivos u 8 meses alternos en 2 años, superando estas limitaciones la persona trabajadora consolidará la categoría profesional superior. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado/a ascienda a ella.
- b) Cuando se produzca el caso en el que la persona trabajadora realice habitualmente varios cometidos propios de distintas categorías profesionales, se clasificarán con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma.
- c) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo limitado, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, y comunicándolo previamente a los representantes de los trabajadores.

2. Promoción Profesional.

Las personas trabajadoras adscritas al grupo V, nivel IX que realicen tareas administrativas básicas, con cinco años de antigüedad en el grupo y nivel, ascenderán al grupo IV, nivel VIII.

Art. 17º.-CUADRO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

GRUPO	NIVEL	CATEGORIA
I	1	Titulado/a Superior
	2	Titulado/a Medio, Jefe/a Superior
II	3	Jefe/a 1º, Jefe/a Informática, Analista, Programador/a
	4	Jefe/a 2º, Jefe/a Delineación, Jefe/a Explotación
III	5	Ofic. 1º Admto., Delineante Proyect., Operador/a 1º
	6	Ofic. 2º Admto., Delineante, Operador2º, Encargado/a OV
IV	7	Dibujante, Ofic.1º OV, Conductor/a
	8	Administrativo/a, Grabador/a Datos, Calcador, Ofic. 2º OV
V	9	Auxiliar Administrativo, Vigilante/a, Conserje, Ordenanza, Limpiador/a, Mozo, Peón

CAPÍTULO III
PERCEPCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES
Art. 18º.- PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA SALARIAL.

1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimos.

2. El incremento salarial pactado en este Convenio Colectivo no es compensable ni absorbible con las mejoras que por cualquier concepto vinieran ya concediendo las empresas. En consecuencia, las cantidades que se incluyen en el Punto 2 de la Tabla económica aneja a este Convenio serán abonadas efectivamente, en todos los casos, sobre los niveles que realmente se vinieran percibiendo.

3. Se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior las posibles cantidades que, a título de subida a cuenta de este Convenio, vinieran ya abonando las empresas desde el día de su entrada en vigor.

4. Las tablas salariales aplicables durante los años 2019 y 2020 serán las que se establecen en el anexo I de este Convenio.

5. La subida salarial para el año 2021 se establece en el 1,9%. Las tablas de aplicación para el citado año 2021 son las que se establecen en el anexo III.

El citado incremento del 1,9% se realizará sobre las tablas que se establecen en el anexo II de este Convenio.

6. Si la persona trabajadora recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Art. 19º.- FECHA DE PAGO.

1. Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

2. Los atrasos o indemnizaciones, en su caso, correspondientes a la nueva tabla salarial, se tendrán que abonar en un plazo no superior a tres meses desde la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Art. 20º.- FORMA DE PAGO.

El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, deberá efectuarse por transferencia bancaria a la cuenta que así sea designada por la persona trabajadora.

Art. 21º.- SALARIO BASE.

1. El salario base retribuye el trabajo de los respectivos grupos y niveles profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

2. Los salarios base de los distintos grupos y niveles profesionales son los que se recogen en el Punto 1 de la Tabla económica aneja a este Convenio, salvo que por la empresa y la persona trabajadora se hubiese pactado otro superior.

Art. 22º.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

1. Los trabajadores y trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por cuatrienio.

2. Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.

3. No obstante lo establecido en los Puntos 1 y 2 de este precepto, se respetará como condición más beneficiosa:

- a) Los trienios devengados por las personas trabajadoras antes del primero de enero de 1993, los seguirán percibiendo al 5 por 100 del sueldo base.
- b) Los trienios devengados por las personas trabajadoras durante los años 1993 al 1996, los seguirán percibiendo al 4 por 100 del sueldo base.

4. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Art. 23º.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagarán en los meses de julio y diciembre o bien, por acuerdo individual, prorrateadas por meses. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más la antigüedad

2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Art. 24º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrá una retribución específica incrementada en un 20 por 100 sobre el sueldo base.

2. Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etcétera y a aquellos que no les corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25º.- ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS.

Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real por las siguientes causas:

- a) Fallecimiento del cónyuge, hijos/as o padres.
- b) Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador/a, de su cónyuge o de sus hijos/as.
- c) Obras en la vivienda habitual por siniestro o ruina inminente.
- d) Nacimiento de hijos/as, si se requiere internamiento hospitalario.
- e) Para aquellas obras en la vivienda de la persona trabajadora necesarias para su normal utilización.

Dicho préstamo podrá aumentarse a cinco mensualidades. La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real.

Art. 26º.- DIETAS Y KILOMETRAJE.

1. Cuando la persona trabajadora, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la localidad en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad que se concreta en el punto 3 de la Tabla Económica aneja a este Convenio.

2. El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 30 por 100 por comida, 30 por 100 por cena y 40 por 100 por pernatación.

3. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio de la persona trabajadora, la empresa le abonará la cantidad que se fija en el punto 3 de la Tabla Económica aneja a este Convenio.

Art. 27º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. Las empresas complementarían las prestaciones por incapacidad temporal por contingencias comunes de la Seguridad Social, en los casos y porcentajes que a continuación se expresan:

- a) Los cuatro primeros días la empresa abonará el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social, sin que ese beneficio pueda exceder de cuatro días al año.
- b) Durante los días 5 al 15 inclusive, las empresas podrán no complementar la prestación por incapacidad temporal
- c) Desde el día 16 hasta el 20, las empresas complementarían la prestación de la Seguridad Social en un 35 por 100 de la base de cotización.
- d) Desde el día 21 hasta el día 270, complementarían la prestación de Seguridad Social con el 25 por 100 de dicha base.
- e) Desde el 271 en adelante sólo se cobrará la prestación de la Seguridad Social.
- f) En el caso de varias enfermedades y accidentes no laborales de más de 30 días de duración, la empresa sólo abonará los complementos anteriores durante un máximo de nueve meses al año.

2. Cuando la I.T. obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se complementará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO

Art. 28º.- JORNADA LABORAL.

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.765 horas.

2. El exceso de jornada que se pudiera realizar sobre el máximo anual establecido deberá ser compensado en el año en que se produce, preferiblemente como tiempo de descanso en días completos. La forma de compensación del exceso de jornada que se desprenda del calendario general de la empresa será pactada con la Representación Legal de los Trabajadores.

3. En el caso de jornada irregular, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 29º.- HORARIOS.

1. Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, las empresas mantendrán sin variación alguna los horarios y el régimen de distribución vigente en cada caso. En todo caso, se respetará el cómputo anual de jornada señalado en el artículo anterior.

2. Cuando concurren las circunstancias especiales a que se hace referencia en el apartado anterior, las empresas podrán adaptar sus horarios, previo acuerdo con sus trabajadores/as, sus representantes o, en su defecto, previo arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio y con sujeción, en todo caso, a las siguientes limitaciones en conjunto:

- a) Ninguna semana tendrá una jornada superior a 42 horas y media de trabajo efectivo.
- b) Fuera del período de vacaciones cada persona trabajadora disfrutará de trece semanas, en las que la jornada será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo, en régimen de jornada intensiva y de lunes a viernes.
- c) Al menos cuatro de estas semanas de treinta y cinco horas se disfrutarán seguidas y, precisamente, dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.
- d) No será obligatorio para las empresas conceder estas semanas de treinta y cinco horas simultáneamente a toda la plantilla.
- e) Durante las semanas de cuarenta y dos horas y media, cada persona trabajadora tendrá derecho a descansar un día laborable cada dos semanas, que preferentemente se hará coincidir con puentes o sábados.
- f) En todo caso, la jornada anual no podrá ser superior a la que está vigente con anterioridad al establecimiento de las presentes modificaciones.

En cualquier posible incumplimiento de lo previsto en los párrafos anteriores, se faculta a la representación de los trabajadores en el seno de la Comisión Paritaria, para ejercitar las acciones legales que procedan.

A los solos efectos de arbitrar en esta materia, la Comisión Paritaria podrá elegir, de común acuerdo, a una o tres personas que, junto a los miembros de la propia Comisión y formando número impar, adopten las decisiones arbitrales que correspondan.

3. De conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, sin que rija lo establecido en los puntos anteriores. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en dicho Estatuto.

Art. 30º.- VACACIONES.

1. Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales.

2. Dentro del mes de enero se confeccionará el calendario de vacaciones del año.

3. Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador/a.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las

vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 31º- REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una 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 aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso del cuidado del lactante y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social.

CAPÍTULO V

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 32º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) En el caso de nacimiento de hijo/a, el progenitor distinto de la madre que no tenga derecho a prestación de paternidad, tendrá un permiso de tres días.
- c) Tres días en caso de enfermedad grave, ingreso, hospitalización, intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos/as y hermanos/as.
- e) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- f) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si la persona trabajadora recibiera remuneración económica en el cumplimiento de dicho deber, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
- i) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político/a, en la fecha de celebración de la ceremonia.

2. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo/a o de fallecimiento de alguno de los padres/madres del trabajador/a, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, la persona trabajadora tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3. Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Art. 33º.- LICENCIAS SIN SUELDO.

La persona trabajadora que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Art. 34º.- EXCEDENCIAS.

1. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. La persona trabajadora 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 la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

También las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extendería 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.

Art. 35º.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante ocho semanas en 2019, doce en 2020 y 16 en 2021. En 2019, las dos primeras semanas del permiso deberán disfrutarse de forma ininterrumpida tras el parto y las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En 2021, las seis primeras semanas posteriores al parto serán obligatorias e ininterrumpidas y las diez restantes que tendrá cada progenitor serán a distribuir hasta que el hijo o hija cumpla un año.

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 biológica o 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en 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 el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) TRET, la suspensión tendrá una duración idéntica a la expresada en el apartado anterior, a contar inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las semanas restantes las que deben ser inmediatas al hecho causante, podrán disfrutarse en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, 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

este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. 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 parto 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.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) TRET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Las personas trabajadoras 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 refieren los apartados 1 a 5.

Art. 36º.- CUIDADO DEL LACTANTE

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) TRET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, pacto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este Convenio.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

CAPÍTULO VI FORMACIÓN

Art. 37º.- FORMACIÓN.

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
2. La empresa podrá exigir a toda persona trabajadora que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.
3. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial, o comprometido por negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

Art. 38º.- COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN.

Las organizaciones firmantes de este convenio colectivo consideran que la formación profesional no sólo contribuye a la mejora de la productividad individual y a la competitividad de las empresas, sino también a la mejora de las condiciones de vida y trabajo, a la empleabilidad, adaptabilidad y estabilidad en el empleo y a la promoción personal y profesional de todos los trabajadores y trabajadoras.

Por ello, las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito de este convenio colectivo, que podrá tener personalidad jurídica propia si así se acuerda por dicha Comisión, una vez tenga el apoyo técnico cualificado y la financiación suficiente para que pueda desarrollar las funciones encomendadas, de conformidad con los recursos públicos que se le asignen y los propios que pueda obtener, y que se regirá por las siguientes reglas:

1. Composición. Esta Comisión queda compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro representantes de las Organizaciones empresariales firmantes de este Convenio Colectivo, que serán designados y, en su caso, sustituidos o revocados conforme a las normas que regulen internamente cada organización empresarial o sindical.

Cada Organización Sindical firmante de este Convenio dispondrá de un crédito horario de 90 horas mensuales, con un tratamiento similar al del crédito sindical, para el correcto desarrollo de todas las funciones atribuidas a esta Comisión.

2. Toma de decisiones. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de sus miembros de acuerdo a los criterios siguientes:

- a) La decisión del voto en la representación empresarial se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes. Y,
- b) La decisión del voto en la representación sindical se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes.

Funciones. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las que en cada momento establezcan las disposiciones vigentes en lo relacionado con la formación profesional para el empleo para sus respectivos ámbitos funcional y territorial y que en la actualidad son las siguientes:

- a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.
- b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.
- c) Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.
- d) Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de personas trabajadoras de subsectores en declive.
- e) Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYME.
- f) Mediación en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.
- g) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en su ámbito.
- h) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a su ámbito.

- i) Elaborar una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en sus ámbitos funcional y territorial.
- j) Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en la legislación vigente. Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, entre otros: los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria.
- k) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa actual y aquellas que se establezcan en el futuro.

Asimismo, a requerimiento del Servicio Público de Empleo competente o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrá:

- a) Realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- b) Participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas.
- c) Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.
- d) Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral.

3. Además de éstas, la Comisión Paritaria Sectorial en la gestión de otras modalidades de formación tendrá las siguientes funciones:

- a) Establecer criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional para el empleo en el sector de Oficinas y Despachos con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, a los efectos de determinar los niveles de formación profesional para el empleo del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.
- b) Participar activamente en los Centros de Referencia de Oficinas y Despachos, promoviendo actividades que redunden en beneficio del sector.
- c) En su caso y para el ámbito de aplicación del Convenio, elaborar el Plan de referencia de Formación Profesional para el Empleo.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 39º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario compartido por Empresas y Sindicatos firmantes del presente Convenio. Para su consecución se requiere del desarrollo de acciones preventivas orientadas a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su previa identificación y posterior evaluación, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y adoptando en su caso las medidas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

1.- Las Empresas, junto con los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes legales especializados en la materia, procurarán el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el fomento de una cultura adecuada de la prevención, incluida la formación que deben impartir las Empresas y que deben cursar las personas trabajadoras, en los términos del artículo 5.b del ET y artículo 19 de la LPRL.

2.- En cumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, las Empresas adoptarán las medidas necesarias en materia de identificación y evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, y formación y participación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia, vigilancia de la salud, y organización de la actividad preventiva.

Las personas trabajadoras colaborarán con la empresa en la identificación de riesgos laborales, siguiendo las instrucciones preventivas y, en particular, con la correcta utilización de los medios preventivos puestos a su disposición.

3.- En el caso de que se identifiquen riesgos psicosociales que no puedan ser eliminados, se procederá a su evaluación e intervención preventiva.

4.- En función de los riesgos identificados, se hará especial hincapié en la prevención y vigilancia de la salud de los riesgos derivados de las herramientas habituales de uso, como pueden ser las

pantallas de visualización de datos (PVD) o similares incluyendo, en su caso, la verificación de los requisitos de diseño y acondicionamiento ergonómico del puesto de trabajo.

Art. 40. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el periodo de cuidado del lactante, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Este derecho, con la correspondiente justificación, se hará extensible a aquellos hombres cuyas parejas vayan a realizar la preparación para el parto y asistan a la misma.

CAPÍTULO VIII

IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD

Art. 41º.-POLÍTICA DE IGUALDAD.

Los planes de igualdad que se negocien en las empresas a ello obligadas por la normativa vigente o que, no estándolo, así lo acuerden, contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.

- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos/as y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, las empresas afectadas por el presente Convenio podrán negociar las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral.

Art. 42º.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

No se computarán, a los efectos del artículo 52, d) del Estatuto de los Trabajadores, cómo faltas de asistencia las provocadas por los daños físicos o psicológicos derivados de violencia de género, acreditados por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

CAPÍTULO IX TELETRABAJO

Art. 43º.- TELETRABAJO.

Con el fin de impulsar el desarrollo del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, la empresa puede facilitar a las personas trabajadoras de la empresa la opción del teletrabajo, regulando siempre la definición del trabajo en remoto, protección de datos empresariales y de RGPD, y todo lo relativo con salud, prevención y accidentes laborales.

Puede impulsarse en el seno de la empresa, la concreción de acuerdos con el comité de empresa, delegados de personal o secciones sindicales sobre la regularización del teletrabajo cumpliendo siempre los siguientes principios: deberá ser voluntario, reversible e igualitario. Se deberá comunicar al comité aquellos acuerdos alcanzados con las personas trabajadoras sobre dicha materia.

CAPÍTULO X
CÓDIGO DE CONDUCTA

Art. 44º.- RÉGIMEN SANCIONADOR.

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de personas trabajadoras que ostenten en la empresa la condición de a) miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal; o b) Delegado/a Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal o Delegados/as Sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe/a correspondiente de la empresa, quien designará al instructor/a del mismo. Tras la aceptación del instructor/a, se procederá por éste/a a tomar declaración al trabajador/a afectado/a y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor/a podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, de la persona trabajadora afectada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor/a acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado/a por escrito, y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a las secciones sindicales o delegados/as sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en las mismas secciones sindicales o delegados/as sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal de la persona trabajadora las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Art. 45º.- CLASES DE FALTAS.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 46º.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y de limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez o estado de toxicomanía ocasional.

Art. 47º.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Art. 48º.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros/as o subordinados/as; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/as, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
8. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Art. 49º.- SANCIONES.

1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A).- Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B).- Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- c) Cambio de centro de trabajo.
- d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

C).- Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- e) Despido.

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

CAPÍTULO XI

DERECHOS SINDICALES

Art. 50º.- DERECHOS SINDICALES.

1. A los efectos de lo establecido en el presente Convenio, las referencias a la representación legal de los trabajadores comprenden tanto la de carácter unitario como la sindical.

2. En aquellas empresas o centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores/as, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado/a sindical. Exceptuando el número mínimo de trabajadores/as para el nombramiento del delegado sindical, se estará a lo dispuesto en el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3. Las horas de permiso retribuido que para la representación legal de los trabajadores dispone el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán ser acumuladas mensualmente en uno o más miembros, contando con la voluntad de las personas interesadas, es decir, se podrán crear bolsas de horas entre los representantes legales de los trabajadores y delegados/as LOLS elegidos en una misma central sindical.

Asimismo, se podrá acumular tanto el cargo como el crédito, de carácter unitario y sindical, en una misma persona.

A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario. La cesión podrá hacerse entre la representación legal de los trabajadores tanto la de carácter unitario como la sindical de manera indistinta.

CAPÍTULO XII

COMISIÓN PARITARIA, SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CLAUSULA DE INAPLICACIÓN DE CONVENIO

Art. 51º.- COMISIÓN PARITARIA.

Se crea la Comisión Paritaria con una doble funcionalidad:

A) El estudio de las siguientes materias del vigente Convenio: Retribuciones y estructura salarial; jornada y horarios; clasificación profesional y formación; derechos sociales y conciliación; salud laboral, derechos sindicales; ámbito funcional; régimen disciplinario, ciberderechos y planes de igualdad. La composición de esta comisión estará formada por cuatro miembros por la parte patronal y cuatro por la parte social (dos por UGT y dos por CCOO). Cada Central dispondrá de un crédito de 120 horas mensuales, que tendrán el mismo tratamiento que el crédito horario sindical, si bien 30 de ellas solamente podrán ser utilizadas en empresas de más de 100 trabajadores/as. La asignación personal de los créditos horarios se determinará por cada Sindicato. Dicho crédito comenzará a utilizarse a partir de la firma del Convenio y se mantendrá durante la vigencia del mismo.

La sede de la Comisión Paritaria será en calle Diego de León, 50, de Madrid.

B) La de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio, formada por los cuatro vocales en representación de las empresas y otros cuatro en representación de los trabajadores.

Los vocales integrantes de la Comisión Paritaria son los siguientes:

- a) En representación de las Centrales Sindicales: cuatro vocales (dos por UGT y dos por Comisiones Obreras).
- b) En representación de las Asociaciones de Empresarios: cuatro vocales
 - Confederación Empresarial de Madrid-CEOE (CEIM).
- c) Esta Comisión Paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario/a en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

- d) Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de al menos tres miembros de cada representación.
- e) Las funciones de la Comisión son las siguientes:
- 1) Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.
 - 2) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.
 - 3) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter y, en concreto, las que se deducen del contenido del artículo 29 del Convenio.
- f) Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.
- g) A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.
- h) Cuando la consulta se formule por una empresa, deberá abonar, al tiempo de recibir la resolución de la misma, el canon que se fija en el punto 4 de la Tabla Económica aneja a este Convenio, a fin de contribuir a sufragar los gastos de la negociación colectiva y de mantenimiento de la parte patronal de la Comisión Paritaria, salvo que acredite estar afiliado a una de las Asociaciones firmantes del Convenio.
- Dicho canon se repartirá entre las Asociaciones Empresariales por iguales cuartas partes, a fin de compensarles de los gastos de la negociación y del sostenimiento de la parte patronal de la Comisión Paritaria.

Art. 52º.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Las partes firmantes de este Convenio, por parte sindical UGT y CC.OO. y por parte empresarial, la Confederación Empresarial de Madrid—CEOE (CEIM), durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre solución autónoma de conflictos.

ART. 53º.- CLAUSULA DE INAPLICACIÓN.

1. Cuando concurren causas económicas, técnicas organizativas o de producción, 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, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

2. Trámites para la inaplicación:

A.- Con carácter previo a la inaplicación, la empresa deberá:

a.- Desarrollar un periodo de consultas en los términos establecidos en el art. 41.4 del Estatuto.

b.- La empresa deberá igualmente comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de inaplicar el mismo, concretando las materias que pretende inaplicar; las causas motivadoras y la duración de las medidas que propone que no podrán prolongarse más allá de la vigencia del Convenio.

B.-Del resultado del período de consultas:

- a) Cuando el período de consultas finalice con acuerdo: Se estará a lo dispuesto en el art. 82.3 párrafo 6 del Estatuto de los Trabajadores.

En el acta de acuerdo, obligatoriamente se tendrá que hacer constar, con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

- b) Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria prevista en el art. 51 del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada.

Si en la Comisión no se alcanzase un acuerdo, o las partes no lo hubieran sometido a su discrepancia, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

En función de la decisión judicial que, en su caso, venga a suponer un cómputo diferente de los permisos retribuidos recogidos en el artículo 32 de este Convenio, se faculta a la Comisión Paritaria para adaptar el texto del convenio a dicha resolución judicial.

ANEXO I
TABLA ECONÓMICA 2019
PUNTO 1

GRUPOS	NIVELES	EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)
I	1	1.292,50	18.095,00
I	2	1.249,81	17.497,38
II	3	1.203,23	16.845,20
II	4	1.156,61	16.192,57
III	5	1.071,25	14.997,48
III	6	1.028,56	14.399,87
IV	7	978,14	13.693,99
IV	8	935,44	13.096,23
V	9	900,01	12.600,07

PUNTO 2

GRUPOS	NIVELES	EUROS/MES
I	1	31,52
I	2	30,48
II	3	29,35
II	4	28,21
III	5	26,13
III	6	25,09
IV	7	23,86
IV	8	22,82
V	9	44,24

PUNTO 3

	EUROS
DIETA ÍNTEGRA	71,76
CADA KILÓMETRO	0,32

TABLA ECONÓMICA 2020
PUNTO 1

GRUPOS	NIVELES	EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)
I	1	1.324,81	18.547,37
I	2	1.281,06	17.934,82
II	3	1.233,31	17.266,33
II	4	1.185,53	16.597,38
III	5	1.098,03	15.372,42
III	6	1.054,28	14.759,86
IV	7	1.002,60	14.036,34
IV	8	958,83	13.423,64
V	9	922,51	12.915,07

PUNTO 2

GRUPOS	NIVELES	EUROS/MES
I	1	32,31
I	2	31,25
II	3	30,08
II	4	28,92
III	5	26,78
III	6	25,71
IV	7	24,45
IV	8	23,39
V	9	22,50

PUNTO 3

	EUROS
DIETA ÍNTEGRA	73,55
CADA KILÓMETRO	0,32

ANEXO II

TABLA ECONÓMICA QUE SE UTILIZARÁ COMO BASE PARA LA SUBIDA SALARIAL DEL AÑO 2021

PUNTO 1

GRUPOS	NIVELES	EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)
I	1	1.324,81	18.547,37
I	2	1.281,06	17.934,82
II	3	1.233,31	17.266,33
II	4	1.185,53	16.597,38
III	5	1.098,03	15.372,42
III	6	1.054,28	14.759,86
IV	7	1.022,65	14.317,07
IV	8	1.011,57	14.161,94
V	9	1.000,09	14.001,23

PUNTO 2

GRUPOS	NIVELES	EUROS/MES
I	1	0,00
I	2	0,00
II	3	0,00
II	4	0,00
III	5	0,00
III	6	0,00
IV	7	20,05
IV	8	52,74
V	9	77,58

PUNTO 3

	EUROS
DIETA ÍNTEGRA	73,55
CADA KILÓMETRO	0,32

ANEXO III

TABLA ECONÓMICA 2021

PUNTO 1

GRUPOS	NIVELES	EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)
I	1	1.349,98	18.899,77
I	2	1.305,40	18.275,58
II	3	1.256,74	17.594,39
II	4	1.208,05	16.912,73
III	5	1.118,89	15.664,50
III	6	1.074,31	15.040,30
IV	7	1.042,08	14.589,09
IV	8	1.030,79	14.431,01
V	9	1.019,09	14.267,26

PUNTO 2

GRUPOS	NIVELES	EUROS/MES
I	1	25,17
I	2	24,34
II	3	23,43
II	4	22,53
III	5	20,86
III	6	20,03
IV	7	19,43
IV	8	19,22
V	9	19,00

PUNTO 3

	EUROS
DIETA ÍNTEGRA	74,95
CADA KILÓMETRO	0,32

(03/34.619/19)



ANNEX 2

