III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

3851 *Resolución de 9 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servicios de Colaboración Integral, SL.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Servicios de Colaboración Integral, S. L. (código de Convenio número 90009423011995) que fue suscrito con fecha 5 de noviembre de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de febrero de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA SERVICIOS DE COLABORACIÓN INTEGRAL, S. L.- S.C.I.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Preámbulo.

Ambas partes han abordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador/a por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este Convenio o en la normativa vigente.

Igualmente en el texto del Convenio 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, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio colectivo de trabajo de ámbito Nacional es de aplicación en la Empresa Servicios de Colaboración Integral, S. L., así como en los centros de trabajo que pudieran abrirse en el futuro.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años. Entrará en vigor a la firma del mismo, si bien los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010 y expirará el 31 de diciembre de 2013.

cve: BOE-A-2011-3851

Artículo 3. *Rescisión, revisión y denuncia.*

La denuncia, a efectos de rescisión o revisión del Convenio, deberá formalizarse, por cualquiera de las partes, por escrito y por conducto reglamentario, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del mismo. De efectuarse la denuncia por alguna de las partes en el plazo marcado, ambas se comprometen a iniciar las negociaciones.

Caso de no efectuarse la denuncia se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales, con la única modificación de los conceptos económicos, que se incrementarán anualmente aplicándose el IPC real del año anterior más el 1,60 %, con efectos de 1 de enero.

Para el año 2010 el aumento será del 1 %.
Para el año 2011el aumento será del IPC real del año 2010.
Para el año 2012 el aumento será del IPC real del año 2011 + 1,20 %
Y para el año 2013 el aumento será del IPC real del año 2012 + 1,40 %

Todos estos aumentos se aplicarán sobre el bruto anual de cada trabajador.

Cláusula de inaplicación o descuelgue:

Atendiendo a lo establecido en la nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 85.2.c), las partes se avienen a establecer las siguientes condiciones y procedimientos para la no aplicación del incremento salarial del presente Convenio.

La empresa que acredite objetiva y fehacientemente situación de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio económico anterior, tendrá la opción, siempre que respeten los requerimientos y condiciones que a continuación se detallan, de dejar de aplicar el incremento pactado para el año en curso.

Las empresas en las que a su juicio concurran las circunstancias expresadas en el párrafo primero, comunicarán en el improrrogable plazo de 15 días a partir de la publicación del Convenio o incremento salarial en el Boletín Oficial del Estado, a los representantes de los trabajadores, su intención de acogerse al procedimiento regulado en la presente cláusula.

En el plazo de 30 días desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado la empresa entregará a los representantes de los trabajadores los datos contables a que se ha hecho referencia, y dentro de estos mismos plazos las partes acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en esta cláusula.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a ello sigilo profesional.

El plazo de 30 días establecido en el párrafo cuarto será prorrogado como máximo 15 días naturales, por acuerdo de la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores. Todas las comunicaciones referidas en este artículo deberán efectuarse mediante escrito por correo certificado con acuse de recibo.

No obstante lo anterior, se estará siempre a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 4. *Parejas de hecho.*

Dada la realidad social cambiante en materia familiar que se ha producido recientemente en nuestro país, se hace extensivo a las parejas de hecho (previa justificación de convivencia, mediante cedula de empadronamiento) todos aquellos derechos que se les atribuye a los cónyuges.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

cve: BOE-A-2011-3851

No obstante, en el supuesto de que algún artículo fuera total o parcialmente declarado nulo, éste quedará absolutamente inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad vigente.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Las condiciones pactadas son absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, (mediante mejoras de sueldo o salario, primas, pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa).

Artículo 7. *Condición más beneficiosa.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas reconocidas a nivel personal, en cómputo anual, que excedan del Convenio.

Artículo 8. *Legislación aplicable.*

Para todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en general.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, ingresos, provisiones de vacantes, ceses, movilidad y traspasos de empresa. Contratación

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de la empresa, con la participación de los representantes de los trabajadores, conforme al Real Decreto Legislativo 1/95 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985.

Artículo 10. *Racionalización del trabajo.*

La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos administrativos
b) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Articulo 11. *Clasificación profesional.*

Grupo profesional primero (nivel salarial I).—Definición de funciones y tareas:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones, participan en su elaboración y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Este grupo profesional incluye las titulaciones correspondientes al nivel salarial I reflejado en las tablas salariales.

Titulación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos y/o experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Este grupo comprende las siguientes especialidades profesionales:

Subgrupo a):

Director Territorial zona o Comunidad Autónoma.

cve: BOE-A-2011-3851

Director Oficina Capital de provincia de más de 150.000 habitantes.
Director Oficina Capital de provincia de 100.000 a 150.000 habitantes.
Director Oficina Capital de provincia de 70.000 a 100.000 habitantes.
Director Oficina Capital de provincia de 50.000 a 70.000 habitantes.
Director Oficina Capital de provincia de 30.000 a 50.000 habitantes.

Subgrupo b):

Director Oficina de municipio de más de 30.000 habitantes.
Director Oficina de municipio de 20.000 a 30.000 habitantes.
Director Oficina de municipio de 10.000 a 20.000 habitantes.
Director Oficina de municipio de 5.000 a 10.000 habitantes.

El número de habitantes se determinará en función de los datos del INE, de fecha 31 de diciembre del año anterior.

Subgrupo c):

Subdirector de Oficina y/o Jefe de Inspección o Jefe Área Inspección.

Funciones:

1. Coordinación, supervisión, ordenación, y/o dirección de trabajos heterogéneos o de conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
2. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y polivalencia, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo.
3. Tareas 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.

Grupo profesional segundo (nivel salarial II).—Definición de funciones y tareas:

Los trabajadores que con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realicen tareas técnicas con objetivos definidos. Los responsables directos de coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

El Responsable de Procedimiento tendrá entre otras las funciones de dirigir el control de los distintos procedimientos objeto de la actividad de la empresa, Procedimientos de Apremio, Procedimientos Voluntaria, Gestión Tributaria, Procedimiento Sancionador, Inspección, Catastro..., dictando las normas de actuación de los mismos en la empresa, encargados de asesorar al resto del personal, de la formación del mismo en la materia, del control y vigilancia de los citados procedimientos en todas las delegaciones, según las directrices a seguir, marcadas por la experiencia de la empresa, e instruirán a los nuevos empleados de las delegaciones, que los asesorarán y velarán por que la empresa tenga un «modus operando» igual en todo el territorio nacional.

Coordinadores de Procedimientos; coordinando las directrices y el desarrollo de los distintos procedimientos a seguir en las delegaciones.

Como consecuencia de lo señalado en los párrafos anteriores, aquellas delegaciones que dispongan de cuatro o más titulados superiores podrán ser nombrados algunos de ellos, Responsables de Procedimientos especialmente los antiguos titulados superiores de nivel 1, siempre y cuando su experiencia en la empresa sea superior a diez años y por estimación de la Dirección General de la empresa. De igual manera los titulados superiores con antigüedad igual o superior a cuatro años (antiguo nivel 2) o bien aquellos titulados superiores que a juicio del Director de oficina de Capital de provincia tengan demostrada una capacidad y conocimientos suficientes podrán ser nombrados Coordinadores de procedimientos.

Este grupo profesional incluye las titulaciones correspondientes al nivel salarial II reflejado en las tablas salariales.

cve: BOE-A-2011-3851

Titulación: Titulación universitaria de grado superior/medio o conocimientos y/o experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Este grupo comprende las siguientes especialidades profesionales:

Subgrupo a):

Titulado Superior Nivel 1 Senior.
Titulado Superior Nivel 2 Senior.
Titulado Superior Nivel 3 Senior.

Subgrupo b):

Titulado Medio Nivel 1 Senior.
Titulado Medio Nivel 2 Senior.
Titulado Medio Nivel 3 Senior.

Subgrupo c):

Titulado Superior Responsable de procedimientos.
Titulado Superior Coordinador de procedimientos.

Subgrupo d):

Titulado Grado Superior junior.

Subgrupo e):

Titulado Grado Medio junior. Diplomado universitario.

Funciones:

1. Con independencia de las funciones propias para las que ha sido contratado, tiene además las que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas de administración y servicios u otras.
2. Actividades consistentes en funciones propias de su contratación y las de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, previsión del personal, u otras.

Grupo profesional tercero (nivel salarial III y IV).—Definición de funciones y tareas:

Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad, con autonomía dentro del proceso y también realizan funciones que suponen coordinación y supervisión de tareas técnicas en un estadio organizativo.

Este grupo profesional incluye las especialidades profesionales correspondientes al nivel salarial III reflejado en las tablas salariales, y al nivel salarial IV de las mismas.

Titulación: Técnico especialista de segundo grado (FP II y BUP o equivalentes) y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo, con conocimientos equiparados por la empresa.

Este grupo comprende las siguientes especialidades profesionales:

Nivel Salarial III:

Director proyecto informático.
Director Financiero.

Nivel Salarial IV:

Jefe Equipo Informática.
Analista.

cve: BOE-A-2011-3851

Programador de ordenadores.
Programador Maquinas auxiliares.
Coordinador de Gestión Catastral.
Delineante Proyectista.
Delineante de 1.ª
Delineante de 2.ª

Funciones:

1. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad.
2. Tareas técnicas administrativas, jurídicas, fiscales, laborales, de organización de gestión o aprovisionamiento de bienes complejos.
3. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución y práctica de las mismas.
4. Tareas de codificación de programas, de ordenación e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones.
5. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediatamente superior para la ejecución práctica de las tareas de la oficina.
6. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de trabajadores llevando el control de las tareas.
7. Jefe de proyecto. Tareas de coordinación de equipos de trabajo.

Grupo profesional cuarto (nivel salarial V y VI).—Definición de funciones y tareas:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales.

Titulación: BUP o equivalente, o Técnico especialista 2.º Grado (Módulos de nivel II) con formación específica en el puesto de trabajo, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, así como los que actualmente desempeñan dichas funciones en la empresa.

Este grupo comprende las siguientes especialidades profesionales correspondientes al nivel salarial V y VI reflejado en las tablas salariales:

Nivel salarial V:

Comercial.
Azafata/o.

Nivel salarial VI:

Oficial de 1.ª
Oficial de 2.ª
Cajero sin firma.
Administrativo.
Delineante-Calcador.

Funciones:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas con total destreza y dominio.
2. Tareas de cálculo de salarios, hoja de cálculo, valoración de costes, funciones de cobro y pago; dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún tipo de iniciativa.
4. Tareas de manejo de ensobrado, multicopista programable, e impresoras de alta producción.

cve: BOE-A-2011-3851

5. Técnico capacitado para el desarrollo de proyectos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.
6. Azafatas que desarrollen una actividad de relaciones públicas, hagan presentación y demostración de artículos y/o puedan cumplimentar pedidos.
7. Comerciales que desarrollen las funciones propias a su actividad como tal.

Grupo profesional quinto (nivel salarial VII).—Definición de funciones y tareas:

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 que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Este grupo profesional incluye las especialidades profesionales correspondientes al nivel salarial VII reflejado en las tablas salariales:

Titulación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza secundaria Obligatoria (ESO nivel 1 y/o FP1), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Este grupo comprende las siguientes especialidades profesionales:

Grabador de datos.
Conductor.
Auxiliar Administrativo.

Funciones:

1. Trabajos elementales y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración, expedientes administrativos.
2. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
3. Tareas de atención e información al público.
4. Tareas de mecanizar datos en sistemas informáticos.
5. Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
6. Tareas de introducción masiva de datos repetitivos en una aplicación.

Grupo profesional sexto (nivel salarial VIII).—Definición de funciones y tareas:

Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Este grupo de profesional incluye las especialidades profesionales correspondientes al nivel salarial VIII reflejado en las tablas salariales.

Titulación: Titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Este grupo comprende las siguientes especialidades profesionales:

Agente Notificador.

Funciones:

1. Tareas manuales, reproducción de textos o fotocopias y similares, encuadernaciones simples.
2. Tareas de suministro de materiales en el proceso administrativo.
3. Tareas de recepción y ordenación.
4. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo más cualificado.

cve: BOE-A-2011-3851

5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas, telefonista-recepcionista.

6. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y efectuar notificaciones administrativas.

Artículo 12. *Ascensos y provisión de vacantes.*

Todos los trabajadores podrán ser destinados a trabajos de categoría superior. El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, que procederá automáticamente a su verificación.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a funciones inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Se concede preferencia al personal subalterno al servicio de la empresa para que puedan ocupar plazas vacantes de categoría administrativa, siempre que obtengan igual o superior puntuación que los demás aspirantes a ingreso en las pruebas que se convoquen a dicho fin.

Artículo 13. *Ceses.*

Cuando sea necesario prescindir del personal fijo, con excepción de los casos de despido disciplinario y objetivo, habrá de procederse con arreglo a la legislación vigente en esta materia.

Cuando un trabajador se proponga cesar al servicio de la empresa, lo comunicará a la misma por escrito duplicado, del que se le entregará una copia debidamente sellada, con 15 días de antelación. El no cumplimiento de este precepto presupondrá la pérdida de las partes proporcionales de las pagas de junio y Navidad con arreglo a los usos vigentes, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión del plazo ocasionara a la empresa.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 15. *Movilidad geográfica.*

Dadas las peculiares circunstancias que rigen las actividades, (generalmente contratos de una duración determinada con la Administración Estatal, Autonómica, Provincial o Municipal), los trabajadores, tanto los contratados específicamente para prestar sus servicios fuera del centro de trabajo como los demás, podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa. Los trabajadores a los que afecte ésta medida serán única y exclusivamente los considerados en la categoría Grupo profesional Primero, nivel salarial I, Grupo profesional Segundo, nivel salarial II y Grupo profesional Tercero, nivel salarial III y nivel salarial IV. Los profesionales de informática para el desarrollo de proyectos informáticos de necesidad imperiosa para la empresa y por un período que no

cve: BOE-A-2011-3851

podrá exceder en más de un cuatrimestre al año, salvo acuerdo entre ambas partes para un periodo superior.

El trabajador afectado por dicho traslado tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo la correspondiente compensación por gastos, o a extinguir su contrato mediante una indemnización consistente en 20 días de salario por año de servicio.

Si por traslado, uno de los cónyuges o compañero/a, con quien exista convivencia acreditada, cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Artículo 16. *Jubilación.*

El trabajador podrá jubilarse a los 64 años de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

a) Jubilación forzosa.—La empresa podrá exigir al trabajador la jubilación a los 65 años de edad, independientemente de la categoría a la que pertenezca, siempre y cuando la legislación vigente lo permita, y a excepción de los puestos de Alta Dirección de la empresa que se podrá prorrogar hasta los 70 años a petición del trabajador. Siempre que se cumpla el siguiente requisito: El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Las partes establecen como objetivo la mejora de la estabilidad en el empleo, al sostenimiento del mismo, a la contratación de nuevos trabajadores encaminada a favorecer la calidad en el empleo y como consecuencia llegar a la transformación de contratos temporales en indefinidos.

b) Jubilación parcial.—Se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 17. *Formación profesional.*

La dirección de la empresa ha de considerar como de fundamental interés la mejora de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional como en el de su educación general.

En el primer aspecto tiene obligación de procurar el perfeccionamiento del personal, orientándolo para facilitarle el ascenso a superiores categorías. En cuanto a la promoción y formación profesional integral disfrutaran de los derechos reconocidos en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores.

El tiempo de participación de los trabajadores para la formación continua será financiado por la empresa.

Las partes se adhieren al contenido del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua con la siguiente salvedad:

Se procurará tengan prioridad para acceder, tanto a las acciones de formación continua en las empresas, como a las derivadas de los contratos programa, los trabajadores no cualificados.

Se establecerá la figura de un Coordinador de Formación, responsable de la elaboración y estudio de la necesidad formativa. Junto con el representante de los trabajadores realizaran la asignación de cursos al personal de la empresa.

Artículo 18. *Permuta.*

Es el cambio de destino entre dos trabajadores de mutuo acuerdo dentro de la misma empresa. Se observarán los siguientes requisitos:

a) Que los trabajadores pertenezcan al mismo grupo profesional y tengan puestos de trabajo análogos.

cve: BOE-A-2011-3851

b) Es facultad privativa de la empresa aceptar la permuta.
c) La permuta no da derecho a indemnización alguna por traslado.

Artículo 19. *Trabajadores discapacitados.*

Las partes firmantes, bajo la convicción de que el derecho al trabajo es un hecho universal, se comprometen a adoptar las medidas suficientes para garantizar este principio. En ese sentido se comprometen a:

Las empresas públicas y privadas que ocupen a trabajadores cualquiera que sea la naturaleza del contrato que excedan de 50 trabajadores vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 % de su plantilla, entre los que se encuentran inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores discapacitados de la Oficina de empleo.

Con el objeto de dar cumplimiento a este artículo y con el fin de facilitar la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación a las personas discapacitadas se cuidará y en su caso modificaran los factores medioambientales evitando que éstos obstaculicen la movilidad y/o deambulación de ningún trabajador ni dificulten su comunicación, estableciendo un plan de prioridades, si fuera necesario, que estudie y acometa de forma gradual las posibles reformas y/o reestructuraciones de cara a generar un medio inclusivo en que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad en él. Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas estén en la referida línea.

CAPÍTULO III

Conciliación de la vida familiar y laboral

Maternidad/paternidad, enfermedades, accidentes y vigilancia de la salud

Artículo 20. *Maternidad/Paternidad/Guarda legal.*

La maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente: por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto del fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad

cve: BOE-A-2011-3851

inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

2. Cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirá el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo. Se permitirá la acumulación de las vacaciones a la licencia de gestación o alumbramiento, aun expirado el año natural a que tal período corresponda.

Si antes del inicio de las vacaciones, el trabajador se encontrase en situación de descanso maternal, las mismas se disfrutarán íntegramente una vez finalizado el período de baja, aun expirado el año natural a que tal período corresponde, fijando el período de disfrute, de mutuo acuerdo con la empresa.

3. Permiso de lactancia.—Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán utilizar como mejor consideren a lo largo de toda su jornada laboral.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y disfrutarlo a continuación de ésta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.

No obstante, si por cualquier causa, el contrato de trabajo se extinguiese antes del cumplimiento de los nueve meses del hijo, la empresa podrá descontar de la liquidación final, el importe que corresponda a la parte proporcional del período no trabajado desde el final de la maternidad, hasta el cumplimiento de los citados nueve meses.

4. Guarda legal.—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, 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 la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa.

El trabajador preavisará al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En caso de despido en el supuesto de Guarda Legal la indemnización a tener en cuenta será sobre el salario anterior a la solicitud de reducción.

5. En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión, producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En los casos de disfrute de simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

Artículo 21. *Protección a la maternidad.*

Cuando 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

cve: BOE-A-2011-3851

influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, se solicitará informe médico y técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales al respecto. 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 del trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas, incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o como 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 INSS o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud, que asistan 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.

1. 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.

2. En el supuesto que, aún 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.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pu3eda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período 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.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo serán también de aplicación durante el período de lactancia, 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 la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. 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.

Artículo 22. *Incapacidad temporal.*

Al personal que se encuentre afectado por enfermedad común de más de veinte días, la empresa le complementará hasta el cien por cien del salario real durante un plazo máximo de dieciocho meses, desde el primer día de la correspondiente baja inclusive.

Los empleados incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a presentar a la empresa la baja de la Seguridad Social, dentro de las 48 horas siguientes.

Habrá de presentarse también a ser reconocido por el médico que designe la empresa, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicios.

La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el del empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisorio.

cve: BOE-A-2011-3851

Artículo 23. *Incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo.*

En caso de accidente de trabajo, la empresa abonará el cien por cien del salario real, a partir del día siguiente al accidente.

Artículo 24. *Seguro de accidentes.*

La empresa contratará a cargo de la misma, un Seguro Colectivo de accidentes individuales 24 horas, cuyas garantías se extenderán a todas las personas que formen parte de su plantilla, es decir, al conjunto de los trabajadores afectados por el presente Convenio, que se encuentren dados de alta en la Seguridad Social.

Las cantidades garantizadas serán las siguientes:

Muerte: 18.000 euros.
Gran Invalidez: 18.000 euros.
Incapacidad permanente absoluta: 18.000 euros.
Incapacidad permanente total: 18.000 euros.

A partir de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial del Estado, se dispondrá de un máximo de tres meses para exhibir y facilitar copia de la póliza a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales. Retribuciones. Conceptos extrasalariales

Artículo 25. *Ayudas especiales.*

Los trabajadores que tengan hijos con una minusvalía reconocida por la Seguridad Social, percibirán un complemento económico a cargo de la empresa de 120 euros mensuales por hijo en dicha situación. La ayuda puede ser percibida por uno solo de los cónyuges.

Los trabajadores que tengan hijos menores de tres años, percibirán un complemento económico denominado «Ayuda Guardería» a cargo de la empresa de 110 euros mensuales por hijo, a partir de la finalización de la licencia por maternidad/paternidad de los progenitores. La ayuda solo puede ser solicitada por uno de los cónyuges.

Para aquellos trabajadores con hijos en edad escolar, hasta los 14 años, se establece una ayuda para la adquisición de libros de 80 euros anuales por hijo, que serán abonados en la nómina del mes de septiembre de cada año.

Personal de calle: Percibirá hasta un máximo de 50 euros anuales, para la compra de chubasquero y/o paraguas, justificando dicha compra.

Se garantiza la asistencia jurídica a cargo de la empresa, a todo el personal que como consecuencia del desarrollo del trabajo encomendado por la empresa, sea objeto de demandas por parte de terceros, siempre y cuando dicho trabajo se haya realizado fiel y no fraudulentamente.

Artículo 26. *Desplazamiento y dietas.*

Se establece la cantidad de 0,25 euros por kilómetro, para los trabajadores que usen vehículos propios en sus desplazamientos al servicio de la empresa.

El importe de la media dieta se fija en 15 euros y la dieta completa en 40 euros. En caso de pernoctación, del alojamiento será a cargo de la empresa con un máximo de 65 euros por pernoctación.

La empresa podrá suplir el pago de estas dietas, haciendo efectivos todos los gastos que devengue el trabajador en sus desplazamientos por cuenta de aquélla.

cve: BOE-A-2011-3851

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Conscientes ambas partes de la grave situación de paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, conviene reducir al máximo las horas extraordinarias.

Así pues, y de conformidad con la legislación vigente, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de una al día, quince al mes y ochenta al año, abonándose éstas con el incremento del 75 por 100 (75 %) y las festivas al 100 por 100 (100 %). La empresa deberá informar a los delegados de personal o comités de empresa y determinar conjuntamente su realización.

Artículo 28. *Anticipos.*

Se establece por parte de la empresa una bolsa de 40.000 euros brutos para la concesión de anticipos, siempre y cuando la situación económica de la empresa lo permita.

Todo el personal con más de cuatro años de antigüedad en la empresa podrá solicitar a la misma, y para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario real neto. La amortización no excederá del diez por cien (10 %) mensual del salario real neto. Limitado a la solicitud de un anticipo cada dos años.

La extinción del contrato de trabajo o cualquier otra causa que origine la baja en la empresa determinará la devolución del anticipo.

Artículo 29. *Ayuda económica para el estudio de las Lenguas Oficiales.*

Habida cuenta del trabajo que se desarrolla en las diferentes Comunidades Autónomas donde coexisten dos lenguas oficiales, y que los organismos para los que se prestan nuestros servicios desean que la atención a los contribuyentes sea en ambas lenguas oficiales, es por lo que se aprueba para todos los trabajadores fijos o temporales cuyo contrato sea de duración superior a un año, una ayuda económica de hasta un máximo de 200 euros brutos anuales, en concepto de promoción del estudio de las lenguas oficiales dentro de cada Comunidad Autónoma.

Para la obtención de esta ayuda será necesario justificar documentalmente la matriculación o seguimiento de los cursos correspondientes en algún Organismo Oficial con la condición de obtener la Titulación Oficial, así como la superación de los niveles y pruebas habituales para solicitar la ayuda en años sucesivos.

CAPÍTULO V

El salario y sus complementos

Artículo 30. *Antigüedad.*

1. Desde el 1 de enero de 2010 queda suprimido y congelado el complemento personal que existía con la denominación de antigüedad.
2. El referido complemento salarial que ahora se extingue será reflejado en los recibos de salario con la denominación de «complemento de antigüedad consolidada».
3. El importe contemplado en el punto anterior quedaría consolidado como un complemento salarial «ad personam» este complemento retribuido tendrá una duración indefinida.
4. La liquidación de la antigüedad ya generada a 31 de diciembre de 2009 se abonará de la siguiente manera:

Al que le corresponda un trienio a fecha 1 de enero de 2010, se le añadirá el 6 % correspondiente a partir de la nómina de enero de 2010.

Al que le corresponda un 4 % o un 2 % (según fueran a cumplir el trienio en el 2011 o 2012, respectivamente), se abonará el importe correspondiente a todo el año pero en la nómina de diciembre de 2010.

cve: BOE-A-2011-3851

5. Se establece un nuevo plus, llamado Plus de vinculación laboral, el cual establece que dado que la antigüedad como concepto queda liquidada a 31/12/2009, a partir de la fecha de entrada en vigor del convenio (1 de enero de 2010), para todo del personal que tenga una vinculación laboral con la empresa de seis años, pasará a percibir por cada nuevo trienio cumplido un importe de 25 euros (veinticinco euros) igual para todas las categorías. Dicho plus tendrá carácter de complemento salarial no absorbible y se le aplicarán los incrementos salariales en la misma proporción que al resto de conceptos económicos del convenio.

Artículo 31. *Tabla salarial.*

La tabla salarial para las distintas categorías profesionales, es la que se relaciona en el anexo I de este convenio para el año 2010. El pago de las nóminas se realizará del 1 al 5 de cada mes.

Artículo 32. *Plus de nocturnidad.*

Se fija el plus por el concepto de trabajo nocturno, que consistirá en el 30 por 100 (30 %) del salario base, incrementado con la antigüedad correspondiente.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará dicho plus exclusivamente sobre las horas trabajadas. Y si el número de horas excediera de cuatro, se pagará el mencionado plus por toda la jornada.

Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo, como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etc., a los que se le aplicará el salario fijado en la tabla para el personal que realice un trabajo de noche.

Artículo 33. *Pagas extraordinarias.*

Se abonarán dos pagas extraordinarias de una mensualidad cada una en los meses de junio y diciembre, debiendo abonar las mismas antes del 30 de junio, la primera, y del 20 de diciembre, la segunda, pudiendo ser prorrateadas a partes iguales mensualmente, a petición del trabajador y acuerdo de la empresa.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán dichas gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

CAPÍTULO VI

Jornada, vacaciones, licencias, excedencias

Artículo 34. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será 35 horas semanales, siendo la distribución de las mismas fijadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la normativa vigente. Al mismo tiempo se fijan días no laborales el 24 y 31 de diciembre, 5 de enero (esto queda supeditado a las características especiales de cada Centro de trabajo; en caso de ser día hábil para el Ayuntamiento u Organismo publico al que pertenezca deberá trabajar el 50% de la plantilla) y una tarde a determinar en función de las fiestas de cada Comunidad, que se considerarán festivos y no recuperables a todos los efectos.

Las 35 horas de la jornada laboral serán reales y efectivas de trabajo. Los trabajadores que deseen tomar un desayuno con un tiempo máximo de 20 minutos deberán organizarse en turnos para atender debidamente el servicio, debiendo ser ese tiempo recuperable en función de las necesidades del servicio, correspondiendo al Director de la oficina determinar la resolución.

Jornada intensiva: Se establecerá jornada intensiva durante el verano, del período comprendido entre el 15 de junio al 31 de agosto, con un horario de 8:00 a 14:30 horas.

cve: BOE-A-2011-3851

Todo ello supeditado a las características especiales de cada centro de trabajo, pudiendo cada Jefe de oficina distribuir dicha jornada de forma que el ayuntamiento u organismo oficial para el que se presta el servicio no se vea afectado.

Teniendo en cuenta la existencia de oficinas en esta empresa con más de diez empleados, y debiendo regularse en las mismas la presencia de horarios de apertura al público y los inconvenientes que se pueden derivar de la tardanza en el inicio de la actividad laboral, se establece para las oficinas que dispongan de dispositivo de control de presencia o ficha, que se sigan las siguientes normas:

La presencia del trabajador en la oficina deberá efectuarse como muy tarde a la hora fijada para su entrada al centro de trabajo, admitiéndose los siguientes desfases:

El margen de error en la ficha, será de tres minutos, siempre que el mismo se utilice durante no más de siete días al mes.

Se contempla un margen de error de hasta diez minutos durante dos días al mes.

Estos dos márgenes son acumulativos, por lo que un trabajador no podrá acudir a su centro de trabajo con demora durante más de nueve días al mes y siempre que en ningún caso se incumplan los márgenes reseñados anteriormente.

Para los incumplimientos reiterados de estas normas se estará a lo establecido al efecto en el Estatuto de los Trabajadores y régimen disciplinario del centro de trabajo y del propio convenio.

Artículo 35. *Vacaciones.*

Las vacaciones tendrán una duración de veintidós (22) días laborales para todo el personal. Se disfrutarán en las fechas que fijen de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, supeditadas a las exigencias de trabajo que tenga la empresa, y se disfrutarán preferentemente, en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y sin que puedan disfrutarse por periodos inferiores a cinco (5) días laborales consecutivos, exceptuando dos días, que podrán disfrutarse en cualquier mes del año, de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Las vacaciones se negociarán de manera que el trabajador conozca al menos con dos meses de antelación la fecha de su disfrute; no obstante los trabajadores podrán reservarse cinco días laborales consecutivos para disfrutarlos en otro periodo de acuerdo con la empresa.

Durante las vacaciones, el trabajador percibirá el mismo salario que corresponda al período de su disfrute.

Artículo 36. *Licencias retribuidas.*

A. Retribuidas.—Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Todos los permisos que se refieran a grados lo hacen en referencia a la consanguinidad y/o afinidad.

Los permisos por ser retribuidos empezarán a computar a partir del día siguiente del hecho causante, cuando dicho hecho se produzca después de la realización de la jornada laboral.

Matrimonio: 18 días naturales.

Por matrimonio de familiares de 1.er y 2.º grado: 1 día (el de la boda).

Por divorcio: 2 días.

Por fallecimiento de familiares de 1.º grado: 5 días.

Por fallecimiento de familiares 2.º grado: 3 días.

Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares de 1.er grado y 2.º grado: 2 días.

cve: BOE-A-2011-3851

Por enfermedad grave con hospitalización de familiares de 1.º grado: 5 días, de 2.º grado: 3 días.

a) En los casos de hospitalización de familiares, el trabajador afectado decidirá qué día inicia el permiso y si serán días continuos o alternos, manteniéndose el derecho siempre que persistan las circunstancias que originan dicho permiso, previa comunicación a la empresa y justificación posterior.

b) Los permisos por ser retribuidos empezarán a computar a partir del día siguiente del hecho causante, cuando dicho hecho se produzca después de la realización de la jornada laboral.

Por nacimiento de un hijo o adopción: 3 días.

Independientemente de esta licencia y por tanto acumulable a la misma, se disfrutarán de 13 días ininterrumpidos de suspensión del contrato en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más a partir del segundo hijo.

Si por los motivos anteriores precisara hacer un desplazamiento el permiso se amplía en dos días más, si es necesario el desplazamiento superior a 100 km.

Por traslado de domicilio: 2 días (bianual).

Los trabajadores podrán ausentarse por el tiempo imprescindible para asistir a la consulta de médico o especialista de la Seguridad Social previa o posterior justificación de la misma. Se procurará por el trabajador acudir a dicha consulta en horas fuera del horario de trabajo.

Los permisos para asistencia a una consulta médica privada, considerando que hay mayor disponibilidad de horarios libres se pedirá con preferencia para las tardes.

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 laboral.

Interrupción voluntaria del embarazo.—En los supuestos contemplados por la Ley, la trabajadora tendrá derecho a 1 día de licencia retribuida, sólo en el supuesto de que no exista baja médica. El trabajador que su cónyuge o equivalentes realice dicha interrupción, dispondrá de un día.

Por el cumplimiento de un deber de carácter público: el tiempo que fuese necesario. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma, del salario a que tuviera derecho la empresa. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales, en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En este caso la readmisión, una vez finalizada la excedencia, será forzosa.

El trabajador tendrá derecho a permiso retribuido 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 y acredite un grado de aprovechamiento aceptable; asimismo, tendrá derecho 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.

El permiso retribuido se extiende a la realización del examen para la obtención del Permiso de conducir, u oposiciones o pruebas de acceso a entidades u organismos públicos.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho

cve: BOE-A-2011-3851

a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de su salario.

Los trabajadores tendrán derecho a dos días anuales de asuntos propios, sin que puedan ser consecutivos al período de vacaciones. Deberán solicitarlos a Dirección con una antelación de diez días, y su concesión la otorgará el empresario en función de las necesidades del servicio; si existe negativa por parte de la empresa, ésta deberá ser justificada por escrito.

Por asistencia a consultorio médico, se concederá permiso por el tiempo indispensable para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de 16 años, y de mayores que no puedan valerse por sí mismos. Siempre aportando el correspondiente justificante de asistencia a consulta.

B. Licencias no retribuidas.—Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de técnicas de fecundación asistidas, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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 trabajadores 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.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en éste y en anteriores artículos, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará su jornada ordinaria.

Los trabajadores que lleven como mínimo tres años en la empresa tendrán derecho en caso de necesidad justificada, a solicitar permiso sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis y habrá de otorgarlo la empresa, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Se dispondrá de los días necesarios para efectuar la tramitación administrativa necesaria para la adopción nacional o internacional.

En referencia a las ausencias menores de 48 horas, deberá aportase justificante del motivo, bien sea por enfermedad o por otra causa al Director del centro de trabajo, en cuyo criterio quedará la posibilidad de decisión si es tiempo a recuperar o no recuperable.

Artículo 37. *Excedencias.*

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

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

cve: BOE-A-2011-3851

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que viniere disfrutando. No obstante, si dos o más trabajadores 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

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

Artículo 38. *Vigilancia de la salud.*

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.

La vigilancia individual se desarrollará aplicando las medidas de vigilancia publicadas por el Ministerio de Sanidad y Consumo, u organismo oficial competente, con exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa vigente en esta materia.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, siendo obligatorio para los trabajadores cuando existan indicios de que de su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o la integridad física o psíquica propia o de otros, previo informe de los representantes de los trabajadores.

La vigilancia de la salud individual se practicará con una periodicidad de acuerdo a la frecuencia a colectivos de riesgo recogida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 39. *Acoso psicológico en el trabajo.*

El acoso laboral es una de las peores amenazas que le puede sobrevenir a un trabajador y, por ende, a la empresa, y que puede, en los próximos años diezmar a la población laboral de los países que no protejan los derechos básicos del trabajador.

Entenderemos como el acoso laboral como el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.

Esta plaga socio-laboral no sólo afecta a la salud laboral del trabajador, sino a los beneficios y rendimientos netos de la empresa. La pérdida de eficacia de una organización viene dada por:

a) El clima del miedo que instaura el acosador, la pérdida de satisfacción laboral y la pérdida de la motivación intrínseca de un trabajo bien hecho, afectando a la productividad.

b) Asunción de una serie de gastos provenientes del deterioro del clima laboral como son las bajas laborales reiteradas.

c) Fuga del capital más importante de la empresa: el humano, ya que las personas acosadas son las más valiosas y diligentes.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato digno. En virtud de este derecho, los firmantes del presente Convenio, asumen que las actitudes de acoso psicológico en todas sus formas suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores, por lo que no se permitirá ni tolerará esta conducta.

Artículo 40. *Acoso sexual.*

Concepto.—Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de la

cve: BOE-A-2011-3851

organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa, o esté en condiciones de saber, que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio.—En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícitamente, en condiciones de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral —la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato— a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El acoso sexual medioambiental.—En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitivo es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo —por actitudes de connotación sexual— que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia directa negativa es normalmente personal —de naturaleza psicológica— y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Expediente informativo.—La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores de la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la dilucidación de los hechos acaecidos.

Durante este proceso —que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días— guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá siempre ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

cve: BOE-A-2011-3851

CAPÍTULO VII

Contratación y varios

Artículo 41. *Modalidades de contrato de trabajo.*

En los contratos de trabajo eventuales, temporales, interinos, de duración determinada, etc., se estará a lo que en cada momento determine la legislación vigente o en lo dispuesto en los Convenios de sector aplicable.

Los contratos suscritos de duración determinada por obra o servicio, con una antigüedad superior a tres años, pasaran a ser indefinidos firmándose una modificación de contrato. Esta condición se aplicará únicamente a los contratos en vigor existentes a 31 de diciembre de 2009.

Dadas las características de la empresa con dedicación a contrataciones con las Administraciones públicas y cuyo tiempo de contrato empresa-Administración viene marcado en el correspondiente pliego de condiciones de la Administración, los contratos a celebrar con el trabajador desde el 1 de enero de 2010, serán siempre por idéntica duración al de la empresa con la Administración correspondiente, y en consecuencia serán de obra o servicio.

Considerando que determinados pliegos de la Administración contempla el echo de que la empresa adjudicataria se subrogue con el personal del anterior concesionario de la obra o servicio, todos estos trabajadores quedarán sujetos a las normas establecidas en el presente convenio, especialmente en cuanto a la jornada laboral de 35 horas reales de duración efectiva, y en consecuencia si viene de otra empresa con jornada laboral superior, su salario se reducirá proporcionalmente entre la diferencia de las horas de su anterior convenio al presente. De igual manera se incrementaría en el supuesto de venir de una empresa con un convenio inferior a 35 horas.

No obstante, a petición del trabajador y previa aceptación de la empresa, podrá realizar un número semanal de horas igual al de su anterior convenio hasta un máximo de cinco semanales, con objeto de mejorar su salario mensual, sin que estás horas adquieran el carácter de horas extraordinarias, abonándose al precio ordinario de la hora correspondiente a las 35 horas semanales.

Artículo 42. *Ingresos y períodos de prueba.*

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

Grupo profesional I: 6 meses.
Grupo profesional II: 5 meses.
Grupo profesional III: 60 días.
Grupo profesional IV: 60 días.
Grupo profesional V: 30 días.
Grupo profesional VI: 30 días.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desestimamiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 43. *Derechos sindicales.*

Se estará a cuanto dispone la legislación vigente sobre la materia.

cve: BOE-A-2011-3851

Artículo 44. *Excedencias.*

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, cuya excedencia, a efectos de reingreso automático, tendrá el mismo tratamiento que la excedencia forzosa, por designación o elección para cargo publico.

Artículo 45. *Acción sindical.*

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales en orden a instrumentar a través de los sindicatos y la representación empresarial unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Previa conformidad del trabajador, la empresa deducirá de la nómina la cuota sindical a los afiliados a cada central sindical.

Se acuerda que podrá acumularse en un representante sindical hasta el 20 por 100 más de las horas consignadas en el Estatuto de los Trabajadores, las cuales serán deducidas proporcionalmente del resto de los representantes sindicales de la propia empresa. Deberá notificarse al departamento de personal de la empresa, por períodos mensuales, la persona o personas en quienes se acumulan dichas horas, así como a cuenta de quien o quienes se realiza la acumulación.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del comité de empresa, como componentes de la comisión negociadora del convenio colectivo, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación del mismo.

En todos los demás aspectos referentes a la acción sindical, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 46. *Principios de ordenación.*

1. 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 las garantías y defensa de los intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. 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.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones a partir de las faltas graves, serán notificada a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

Artículo 47. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta en cuatro ocasiones en un mes por un tiempo total o inferior a veinte minutos.
b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

cve: BOE-A-2011-3851

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

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas y de las cosas en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección de trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

h) La no presentación a la empresa, del parte de baja médica por Incapacidad Temporal, en el plazo de 72 horas.

2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.

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

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas 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 anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras 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 a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo, la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivasen perjuicios graves.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometida contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 10 meses o en veinte durante un año.

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

cve: BOE-A-2011-3851

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 la dependencia de la empresa.

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 embriaguez habitual o toxicómana si repercute negativamente en el trabajo.

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

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

ll) Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 l) y 2.n) del presente artículo.

m) 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, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

n) El uso de medios informáticos, telemáticos o electrónicos y de comunicación, correos electrónicos, etc., dentro del ambiente empresarial, cuando se utilicen, para fines no estrictamente empresariales.

ñ) El acoso sexual por razón de género.

Artículo 48. *Sanciones.*

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

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. 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 u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 49. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 50. *Sanciones a las empresas.*

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Todos los trabajadores podrán dar cuenta por escrito, por si o por medio de sus representantes legales a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, se abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, podrán ejercer las acciones legales ante la autoridad laboral competente.

cve: BOE-A-2011-3851

CAPÍTULO X

Relativo a la ordenación de las categorías profesionales

Articulo 51.

En el Convenio del año 2007 prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2009, se marcaron los niveles por los cuales se fijan las categorías principalmente de; Auxiliares Administrativos, Oficiales Administrativos y la de los Titulados superiores y de grado medio. Estos niveles venían marcados por unos criterios en función de los años de antigüedad en la empresa, que impiden que los ascensos de categoría se produzcan por méritos contraídos por el trabajador y en consecuencia los incrementos económicos eran hasta el 31 de diciembre de 2009, en base a la permanencia.

El trabajador que a 31 de diciembre de 2009 pertenezca a la empresa, y esté afectado económicamente por las modificaciones de categoría, especialmente los ascensos en función de la permanencia (nivel 1, nivel 2 y nivel 3), que no hayan alcanzado por razón de tiempo el máximo nivel, es decir el nivel 1, la empresa le respetará lo pactado en el convenio de 2007 a 2009 ambos inclusive, hasta que alcancen el máximo nivel. A partir de ese momento su crecimiento salarial se producirá por razones de; profesionalidad, motivación, rendimiento e implicación con los proyectos de la empresa.

Para lo que se establecen los siguientes complementos salariales:

Complemento de productividad: Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeña el trabajo.

Plus de asistencia: Como reconocimiento a los trabajadores que no disfruten de los permisos (a excepción de los casos de enfermedad).

Los complementos salariales serán marcados, dada su condición de productividad y asistencia, a criterio de la Dirección de la empresa, previo informe de los Directores de la oficina correspondiente.

Siempre se respetarán las condiciones económicas más ventajosas de los trabajadores contratados con anterioridad. Así pues las condiciones que se aplicarán a los trabajadores que ingresen en la empresa a partir del 1 de enero de 2010, serán según la tabla salarial 2010 anexo I.

Ambas partes han convenido que desde el 1 de enero de 2010 se modifiquen las categorías, reduciéndolas en algunos casos y en otros ampliándolas, así como modificando alguna de las actuales denominaciones y unificándolas en el anexo I.

Con objeto de explicar las cuestiones de carácter económico en cuanto a estos cambios de denominación, se establece a efectos económicos y de la tabla salarial, que en apartados posteriores se reflejará que:

1. Los antiguos Jefes Superiores y Jefes de Primera quedan situados en el Grupo profesional Primero, nivel salarial I, subgrupo a).
2. Los antiguos Jefes de Segunda quedan situados en el Grupo profesional Primero, nivel salarial I, subgrupo c), pasando a denominarse Subdirectores. El Director de Oficina existirá siempre y cuando las características de la Oficina así lo precisen y siempre bajo la apreciación de la Dirección de la empresa. Dicho subdirector, estará bajo la supervisión directa del Director si lo hubiere o del Director Territorial de zona.

Dadas las diferentes áreas de trabajo, los antiguos Jefes de 2.ª dedicados a la Inspección, pasarán a ser Jefe de Inspección o Jefe Área inspección según consideración de la Dirección de la empresa.

3. Todos los Titulados Superiores niveles 1, 2 y 3 quedan encuadrados en el Grupo profesional Segundo, nivel salarial II, subgrupo a). Pasan a denominarse Titulados Superiores Senior. Debiendo respetarse los tiempos previstos en el convenio anterior para alcanzar el salario del Titulado Superior Nivel 1 de 33.655,17 euros brutos anuales, más los incrementos que se puedan producir durante la vigencia de este convenio. Desapareciendo por el transcurso del tiempo los niveles 2 y 3.

cve: BOE-A-2011-3851

4. En cuanto a los Titulados de Grado Medio, quedan encuadrados dentro del Grupo profesional Segundo, nivel salarial II, subgrupo b). Pasan a denominarse Titulados Medios Senior. Se aplicaran las mismas normas ya indicadas en el párrafo anterior sobre los Titulados de Grado Superior, debiendo respetarse los tiempos del Convenio del 2007 para alcanzar el salario bruto anual de Titulado Grado Medio nivel 1, establecido en 24.301,64 euros brutos anuales, más los incrementos que se puedan producir durante la vigencia de este convenio. Desapareciendo por el transcurso del tiempo los niveles 2 y 3.

Referente a los Auxiliares Administrativos y Oficiales, ambas partes acuerdan que:

1. Los Auxiliares Administrativos niveles 2 y 3 desaparecen, pasando a ser Auxiliares Administrativos y su retribución económica pasa a ser para 2010 de 11.999,96 euros brutos anuales, mejorando de esta manera los llamados sueldos bajos. Quedan encuadrados en el Grupo profesional Quinto, nivel salarial VII.

2. El Auxiliar Administrativo nivel 1 y el Oficial de 3.ª (está categoría desaparece) pasan a ser Oficial de 2.ª, y su retribución económica establecida para el 2010 es de 12.715,01 euros brutos anuales. Encuadrados en el Grupo profesional Cuarto, nivel salarial VI.

En lo que respecta a los Oficiales de 2.ª, para alcanzar el grado de Oficial de 1.ª será necesario una antigüedad de 18 años.

3. Se mantiene la categoría de Cajero sin firma para las Capitales de provincia, que en el Convenio de 2007 está establecido en 13.509,78 euros brutos anuales y únicamente podrá existir un solo empleado por oficina con esta categoría, a excepción de la Ciudad de Vigo que ya cuenta con cuatro cajeros sin firma. Encuadrados en el Grupo profesional Cuarto, nivel salarial VI.

En cuanto al Grupo profesional Tercero, niveles salariales III y IV:

Nivel salarial III, de nueva creación.—Director proyecto informático-Director Financiero, cuyos salarios están marcados en la Tabla de 2010.

Nivel salarial IV, se mantienen las categorías siguientes.—Jefe equipo informático. Analista-Programador de Ordenadores. Programador máquinas auxiliares. Delineante proyectista-Delineante de 1.ª Delineante de 2.ª

Todos ellos con arreglo a lo estipulado en el Convenio de 2007 y desapareciendo las siguientes categorías:

Programador de ordenadores A. Programador de ordenadores B. Administrador de Test. Coordinador de estudios. Coordinador de tratamiento de cuestionarios. Jefe de equipo de encuestas. Jefe de explotación. Ayudante de operador.

Y de nueva creación:

Coordinador de Gestión Catastral.

En cuanto al Grupo profesional Cuarto, niveles salariales V y VI, desaparecen por razones expuestas con anterioridad y recogidas en el Convenio de 2007 las categorías siguientes:

Jefe de maquinas básicas. Operador tabuladores. Operador de máquinas básicas. Dibujante. Calcador. Perforista verif. Clasificador. Perforista de segunda. Grabador/Pantallista. Entrevistador/Encuestador. Inspector/Entrevistador. Encargado departamento de topografía.

Y configuran el grupo las siguientes categorías:

Nivel V.—Comercial-Azafata/o.

Nivel VI.—Oficial de primera-Oficial de segunda-Cajero sin firma-Administrativo-Delineante/Calcador.

cve: BOE-A-2011-3851

En cuanto al Grupo profesional Quinto, nivel salarial VII, desaparecen todas las categorías que había en el Convenio 2007-2009 y se incluye a:

Grabador de datos.
Conductor.
Auxiliar Administrativo.

El Grupo profesional Sexto, nivel salarial VIII, incluye a subalternos y oficios varios, y del anterior Convenio de 2007 no se mantiene ninguna categoría y se incluyen expresamente en este Grupo por ser en algunos casos nuevas áreas de trabajo, y en otras por figurar en el anterior convenio dentro del grupo de Auxiliares Administrativos haciendo principalmente un trabajo de calle a:

Agente notificador

Todos los salarios señalados en este Convenio corresponden a salario bruto anual.

CAPÍTULO XI

Disposiciones complementarias

Disposición adicional primera.

Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se hace constar en el anexo I el salario global anual.

Disposición adicional segunda.

En los términos y con el alcance previsto en el Real Decreto 63/1993, de 3 de mayo, los trabajadores de la empresa afectada por este convenio, disfrutarán de los necesarios permisos para la formación dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Disposición adicional tercera.

En los centros de trabajo con seis trabajadores o más, éstos podrán solicitar la colocación en un lugar accesible elegido por la empresa, de un tablón de anuncios.

En dicho tablón sólo podrá insertarse, previa comunicación a la empresa, comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

Disposición adicional cuarta. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia de cumplimiento del presente convenio colectivo.

La Comisión paritaria estará compuesta por tres titulares por cada una de las partes; empresarial y sindical, y sus correspondientes suplentes. Se establece un plazo para su constitución de 60 días desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

Se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes en tiempo y forma reglamentaria.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de cada una de las partes.

Las funciones de la Comisión paritaria del convenio son las siguientes:

a) Interpretación, control y seguimiento del Convenio.
b) Vigilar y resolver las discrepancias de aplicación del mismo.
c) Mediación previa, si así lo solicita alguna de las partes, a la intervención del Tribunal de Arbitraje Laboral, en caso de interposición de conflictos colectivos.

Cuando se solicite la intervención de la Comisión paritaria, está se reunirá en el plazo máximo de 30 días teniendo 40 días para resolver desde la fecha de su reunión. Si en 70

cve: BOE-A-2011-3851

días, desde la recepción de la petición de la reunión, la Comisión paritaria no hubiera resuelto, quedará expedita a vía judicial o Administrativa.

El domicilio de la Comisión paritaria será en paseo Alameda, número 34-7.º E, 46023 Valencia.

ANEXO I

Tabla salarial 2010 con aumento IPC 1%

Categoría profesional	Salario mensual – Euros	Salario anual – Euros
Grupo profesional Primero. Nivel salarial I		
Subgrupo a):		
Director Territorial zona o Comunidad Autónoma	2.357,14	33.000,00
Director oficina Capital de provincia de más de 150.000 habitantes	2.142,86	30.000,00
Director oficina Capital de provincia de 100.000 a 150.000 habitantes	2.000,00	28.000,00
Director oficina Capital de provincia de 70.000 a 100.000 habitantes	1.928,57	27.000,00
Director oficina Capital de provincia de 50.000 a 70.000 habitantes	1.785,71	25.000,00
Director oficina Capital de provincia de 30.000 a 50.000 habitantes	1.714,29	24.000,00
Subgrupo b):		
Director oficina de municipio de más de 30.000 habitantes.	1.642,86	23.000,00
Director oficina de municipio de 20.000 a 30.000 habitantes.	1.571,43	22.000,00
Director oficina de municipio de 10.000 a 20.000 habitantes.	1.500,00	21.000,00
Director oficina de municipio de 5.000 a 10.000 habitantes.	1.428,57	20.000,00
(*más complementos a fijar de mutuo acuerdo, para este subgrupo b*)		
Subgrupo c):		
Subdirector oficina o Jefe Inspección o Jefe Área inspección	1.000,00	14.000,00
Grupo profesional Segundo. Nivel salarial II		
Subgrupo a):		
Titulado Superior nivel 1 Senior	2.427,98	33.991,71
Titulado Superior nivel 2 Senior	1.764,24	24.699,33
Titulado Superior nivel 3 Senior	1.134,82	15.887,42
Subgrupo b):		
Titulado Medio nivel 1 Senior	1.753,19	24.544,64
Titulado Medio nivel 2 Senior	1.134,82	15.887,42
Titulado Medio nivel 3 Senior	933,06	13.062,81
Subgrupo c):		
Tit. Sup. Responsable de procedimientos	2.427,98	33.991,71
Tit. Sup. Coordinador de procemientos	1.764,24	24.699,33
Subgrupo d):		
Titulado Universitario Grado Superior Junior	1.071,43	15.000,00
Subgrupo e):		
Titulado Grado medio Junior. Diplomado	928,57	13.000,00
Grupo profesional Tercero. Nivel salarial III y IV		
Nivel salarial III:		
Director proyecto informático	2.000,00	28.000,00
Director financiero	1.785,71	25.000,00

cve: BOE-A-2011-3851

Categoría profesional	Salario mensual – Euros	Salario anual – Euros
Nivel salarial IV:		
Jefe equipo Informática	1.500,00	21.000,00
Analista	1.285,71	18.000,00
Programador de ordenadores	1.142,86	16.000,00
Programador maquinas auxiliares	857,14	12.000,00
Coordinador de Gestión Catastral	1.285,71	18.000,00
Delineante-Proyectista	1.321,43	18.500,00
Delineante de primera	928,57	13.000,00
Delineante de segunda	857,14	12.000,00
Grupo profesional Cuarto. Nivel salarial V y VI		
Nivel salarial V:		
Comercial	1.142,86	16.000,00
Azafata/o	1.000,00	14.000,00
Nivel salarial VI		
Oficial primera	974,63	13.644,82
Oficial segunda	917,30	12.842,23
Cajero sin firma	974,63	13.644,82
Administrativo	900,00	12.600,00
Delineante-Calcador	857,14	12.000,00
Grupo profesional Quinto. Nivel salarial VII		
Grabador de datos	857,14	12.000,00
Conductor	857,14	12.000,00
Auxiliar Administrativo	857,14	12.000,00
Grupo profesional Sexto. Nivel salarial VIII		
Agente notificador	764,29	10.700,00

cve: BOE-A-2011-3851