

EDV 2019/33512 Res. de 7 octubre de 2019 (BOE 251/2019 de 18 de Octubre de 2019)

Visto el texto del XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (código de convenio n.º 99002755011981) que fue suscrito con fecha 29 de julio de 2019, de una parte por la Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos (TECNIBERIA) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Servicios de CC.OO. y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre , 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, 7 de octubre de 2019.

El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

XIX Convenio colectivo Nacional de Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos

PREÁMBULO

Las partes signatarias del presente Convenio colectivo, integradas por la Federación de Servicios de CC.OO., y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC, en representación laboral, y TECNIBERIA Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos, en representación empresarial, como organizaciones más representativas estatalmente en el subsector de empresas de servicios de ingeniería y de estudios técnicos acuerdan:

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL. ESPECIAL VINCULACIÓN.

1. El presente Convenio será de obligada observancia en todas las empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, incluidas las de delineantes, cuya actividad de servicios de asistencia técnica, estudios y proyectos de ingeniería civil, medioambiental, industrial, energía, arquitectura y urbanismo, aeronáutica, agraria, química, electrónica, aeroespacial, de defensa y militar de cualquier orden similar, haya estado encuadrada en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, que fue sustituida íntegramente en dicho ámbito por el IX Convenio de este sector, publicado en el BOE de 20 de julio de 1995; así como la inspección, supervisión y control técnicos y de calidad en la ejecución de tales proyectos y estudios, en empresas que no aplicasen anteriormente otro Convenio colectivo de distinta actividad.

2. Para preservar y garantizar los derechos fundamentales de asociación y de libertad sindical, constitucionalmente reconocidos, y para que tales derechos no queden vacíos de contenido por inaplicación de los efectos jurídicos inherentes a esos derechos, esencialmente del derecho de elegir y designar libremente representante en el ámbito estatal y sin discriminación por razón del territorio, el presente Convenio será también, y especialmente, de obligada observancia en las empresas y a su personal que, ejerciendo las

actividades incluidas en su ámbito funcional, se encuentren adscritos o afiliados a las organizaciones firmantes del presente Convenio, y sin perjuicio, en todo caso, de las normas de derecho necesario que en cada momento estén vigentes en nuestra legislación.

Siempre que se respeten dichas normas de derecho necesario, en las empresas del sector que cuenten con Convenio propio, se estará a lo en él establecido, si bien en ellas el presente Convenio de ámbito nacional siempre será complementario, conforme a lo establecido en su artículo 50.3.

Las partes confieren al pacto contenido en el presente apartado carácter normativo e inderogable, cualquiera que sea el período de vigencia inicial pactado para el presente Convenio.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL.

Este Convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio afecta a todo el personal adscrito a las empresas indicadas en el artículo 1, con la única excepción del personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL.

1. La duración del presente Convenio colectivo será de tres años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de Convenio, una vez registrado y publicado, el 1 de enero de 2018. Las restantes materias iniciarán su vigencia el día de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», salvo para las que se especifique otra fecha distinta.

2. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2020, con la excepción prevista en el último párrafo del artículo 1.2, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 5.

ARTÍCULO 5. DENUNCIA Y REVISIÓN.

1. Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un mes mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

2. En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte que formule su denuncia deberá simultáneamente presentar comunicación de la promoción de la negociación con propuesta concreta sobre los puntos, el contenido mínimo que comprenda la revisión solicitada y requisitos establecidos en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores . Caso de incumplimiento, se tendrá por no hecha la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Empleo.

ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

ARTÍCULO 7. COMPENSACIÓN. ABSORCIÓN.

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios colectivos o contratos

individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

ARTÍCULO 8. RESPETO DE LAS MEJORAS ADQUIRIDAS.

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

ARTÍCULO 9. COMITÉ PARITARIO DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario que se dará por constituido el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Este Comité cumplirá sus funciones interpretativas únicamente a petición de la representación correspondiente de cualquiera de las dos partes firmantes, por lo que el consultante deberá dirigirse inexcusablemente por escrito a la representación que corresponda, aportando sus argumentos interpretativos, con el fin de que ésta promueva, en su caso, la reunión del Comité, que deberá resolver en igual plazo al señalado en el apartado siguiente.

2. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Quien promueva el conflicto colectivo deberá, en todo caso, remitir por escrito a una de las dos partes firmantes el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos del Comité, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

Será competente igualmente en todas aquellas cuestiones establecidas en la ley, pronunciándose, en el supuesto de posibles desacuerdos que puedan surgir en la negociación para la modificación o inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo, cuando cualquiera de las partes lo solicite, conforme a los plazos y procedimiento establecidos en el artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores . Cuando el Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de aplicación general y directa que se establezcan en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluida la posibilidad de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores .

En el caso de que surjan discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores , se estará a lo dispuesto en el artículo 85.3 apartado c) de dicho Estatuto.

3. Pese a ser ésta una cláusula obligacional en lo que concierne a los firmantes, y normativa para los afectados por el ámbito de obligar del Convenio, las partes la establecen también para ellas con carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .

4. Las discrepancias producidas en el seno del Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas, se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores , cuando así lo acuerden la mayoría de ambas representaciones.

5. Se mantiene la adhesión al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito entre, de una parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y por la Unión General de Trabajadores, y de otra, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, y al que, en su caso, le sustituya, así como a su Reglamento de aplicación, que desarrollarán sus efectos en los ámbitos de obligar del Convenio colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

Siempre que los conflictos sean de ámbito inferior a los previstos en el V ASAC, podrá intentarse su solución ante organismos establecidos en otros Acuerdos autonómicos con la misma finalidad, si las partes en conflicto así lo decidiesen.

6. El Comité Paritario quedará integrado por cuatro representantes titulares y dos suplentes de cada una de las dos partes signatarias del Convenio, siendo los designados por la representación sindical y los designados por la representación empresarial, los que se reflejan en el Anexo II.

7. El Comité previsto en este artículo, se reunirá dos veces al año, al menos, con objeto de hacer una evaluación de la evolución del empleo en el sector obligado por el ámbito funcional de este Convenio y en función de los datos que las partes puedan aportar a las reuniones que se celebren a tal fin.

8. Este Comité Paritario recabará del Servicio Público de Empleo la información necesaria para estudiar la evolución de la conversión de contratos temporales en indefinidos, dentro del sector.

ARTÍCULO 10. PERÍODO DE PRUEBA DE INGRESO.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los puestos técnicos titulados, ni de tres meses para el resto de personal, excepto para el personal no cualificado, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, nivel y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

ARTÍCULO 11. PROVISIÓN DE VACANTES.

Se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa las plazas, sean de nueva creación o vacantes, que hayan de ser ocupadas:

- a) Por titulados o tituladas, tanto en el campo técnico como administrativo.
- b) Por otra categoría dentro de los grupos profesionales establecidos, en puestos de confianza, directivos o que impliquen función de mando a todos los niveles de la estructura.

En cualquier caso, se seguirán observando las normas que existieran con anterioridad en cada empresa.

ARTÍCULO 12. PROMOCIÓN O ASCENSOS.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, antigüedad y méritos de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la empresa, sin perjuicio de los acuerdos colectivos que sobre la materia pudiesen existir entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, y sin perjuicio de las conclusiones de la Comisión Mixta de Clasificación Profesional, que una vez aprobadas por la Comisión Negociadora del Convenio, se puedan incorporar al texto del mismo, según lo previsto en su artículo 17.2.

2. Será suficiente para el ascenso o promoción de las personas trabajadoras la capacidad de éstas, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo, y la dirección de la empresa valorará, a estos efectos, la asistencia de las personas trabajadoras, con aprovechamiento, a cursos de formación que, a juicio de la empresa, estén relacionados con el puesto a ocupar.

3. Se concederá preferencia al personal subalterno al servicio de las empresas para que puedan ocupar plazas de categoría administrativa, siempre que obtengan igual puntuación a la de los y las aspirantes a ingreso en el examen que se convoque a tal fin.

4. Los y las auxiliares administrativos con cuatro años de antigüedad en su categoría, ascenderán a la categoría inmediata superior, cuando se produzcan vacantes en estas categorías, sin precisar someterse a ninguna clase de prueba.

ARTÍCULO 13. REGLAS PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES.

1. En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres, la empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

a) Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio podrán concursar, solicitando cualquier vacante que se produzca de categoría superior dentro del mismo u otro grupo profesional.

b) La empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los y las aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretenda cubrir.

c) En igualdad de conocimientos tendrán preferencia los y las aspirantes de la empresa a los ajenos a ella, y entre aquéllos los pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante. En los casos en que no se dé la preferencia incluida en el párrafo anterior o, dándose, existieran dos candidaturas en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante a la persona con más antigüedad.

d) Para la evaluación de la medida en que se dan los requisitos exigidos en los y las aspirantes, se estará no sólo a lo dispuesto en el apartado b), sino a la valoración de los méritos que de todos los y las aspirantes ordene hacer la Dirección.

e) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes a los tres, salvo que de este período de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante de la persona elegida, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.

f) Del tribunal que deba calificar las pruebas convocadas para cubrir puestos de nueva creación o vacantes, formará parte el miembro del Comité de Empresa o, en su defecto, el Delegado o la Delegada de Personal que se designe por la representación legal de los trabajadores.

2. En general, y por lo que se refiere a provisión de vacantes o puestos de nueva creación, las empresas seguirán observando las normas internas que sobre el particular existieran en las mismas con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

ARTÍCULO 14. ANUNCIO DE CONVOCATORIAS.

En los avisos de convocatoria deberán figurar los siguientes requisitos:

a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.

b) Grupo profesional y su categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar.

c) Definición de las funciones básicas a desempeñar dentro del puesto.

d) Enunciación y contenido básico de las pruebas a realizar.

ARTÍCULO 15. FORMACIÓN.

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

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

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

2. En todos los casos contemplados en el precedente apartado, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia de la persona interesada. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

3. Las empresas darán conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores, de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

4. Todas las personas trabajadoras tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

5. Las empresas que dediquen gastos a formación podrán disponer de un comité de formación, del que formarán parte, al menos, dos representantes designados por el Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal, sin que sea necesario que tales representantes sean vocales de dicho Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal. La misión de ese Comité será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa, facilitando sobre todo la adaptación de las personas trabajadoras a los cambios tecnológicos.

6. Las empresas que obtengan fondos públicos especialmente para la formación, deberán disponer obligatoriamente de un Comité de Formación, que participará en la elaboración del plan anual que realice la Dirección de la empresa con dichos fondos para la formación de las personas trabajadoras. A estos efectos, la Dirección pondrá a disposición del comité de formación el plan anual de formación, con al menos quince días de antelación a la presentación de dicho plan en la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. El citado comité recibirá la misma información que la Dirección de la empresa esté obligada a facilitar a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. El referido comité estará formado paritariamente por dos representantes designados por la Dirección de la empresa y otros dos nombrados, de entre sus miembros, por el Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal.

Las solicitudes de los permisos individuales de formación financiados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo se regirán por lo establecido en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio , por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y las normas legales que lo desarrolle, así como por el nuevo marco normativo de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre , que regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y desarrollos normativos que se produzcan durante la vigencia de este Convenio.

ARTÍCULO 16. DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

1. La persona trabajadora estará obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresariado o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, la persona trabajadora debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de

dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, la persona trabajadora y la empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de las personas trabajadoras discapacitadas, así como el deber de información y consulta establecido en el art. 64 del ET.

4. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente la persona trabajadora que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa la persona trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

ARTÍCULO 17. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

1. La clasificación profesional se establece mediante la asignación de las personas trabajadoras, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de su prestación laboral objeto del contrato laboral, a alguno de los grupos profesionales siguientes:

I. Personal titulado.

II. Personal administrativo.

III. Personal técnico y especialistas de oficina.

IV. Servicios varios generales.

Los grupos profesionales anteriormente enumerados se definen a continuación. Igualmente, dentro de cada grupo profesional se describen las distintas aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación (tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas la persona trabajadora) que se agrupan en los niveles salariales establecidos en la tabla salarial del presente Convenio.

Grupo I. Personal titulado.

Personal titulado: Es quien se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial de Ingeniería, Arquitectura, Licenciatura o Doctorado (antes, de Grado Superior), Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Aparejador o Aparejadora y Diplomatura (antes de Grado Medio), que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Con objeto de fomentar y facilitar el contrato de relevo, también se incluyen en este grupo los y las profesionales que, sin contar con las titulaciones universitarias antes citadas, tienen conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o experiencia consolidada y acreditada en el ejercicio de la actividad profesional que ejerza en la empresa y reconocida por ésta.

Grupo II. Personal administrativo.

Se integran en este grupo las personas trabajadoras que tienen a su cargo las funciones propias de administración y gestión de las empresas en sus diversas áreas.

Jefaturas superiores: Son aquellos puestos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la dirección o gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

Jefatura de primera: Es la persona trabajadora capacitada, provista o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe o Jefa superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la empresa.

Los y las actuales Cajeros y Cajeras con firma, se mantendrán como puesto a extinguir con igual asimilación a Jefes o Jefas de primera.

Jefatura de segunda: Es la persona trabajadora, provista o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del Jefe o Jefa de primera, si lo hubiere, se encarga de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él o de ella dependa.

Quedan adscritos a este nivel los Traductores o Traductoras e Intérpretes Jurados de más de un idioma y los y las actuales Cajeros y Cajeras sin firma reconocida en entidades bancarias o de crédito, se mantendrán como puesto a extinguir con igual asimilación a Jefatura de segunda.

Oficial de primera: Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de un Jefe o Jefa, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Se adscriben a este nivel: Intérpretes Jurados de un idioma, Operadores u Operadoras de máquinas contables, Taquimecanógrafos o Taquimecanógrafas en idioma nacional que tomen al dictado 130 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a la máquina, así como las/os Telefonistas-Recepcionistas capacitados para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

Oficial de segunda: Es la persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe o Jefa u Oficial de primera, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a este nivel los/as Telefonista-Recepcionista y Traductores o Traductoras e Intérpretes no Jurados.

Auxiliar: Es la persona trabajadora mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Quedan adscritas a este nivel las/os Telefonistas.

Grupo III. Personal técnico y especialistas de oficina.

Se integran en este grupo quienes cuenten con las titulaciones de formación profesional, o con la experiencia afín equivalente reconocida por la empresa, exigidas para la ejecución de las actividades propias de los Departamentos de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Analista: Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

Cadenas de operaciones a seguir.

Diseño de documentos base.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar: su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones.

Creación de juegos de ensayo.

Enumeración de anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.

Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Técnico o Técnica de cálculo o diseño: Es la persona trabajadora que, sin precisar de titulación, coadyuva con responsabilidad limitada, dentro de las especialidades propias de la Sección o Departamento en que trabaja, al desarrollo de funciones específicas de los técnicos titulados.

Programador o Programadora de ordenador: Es la persona trabajadora que debe tener un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja, enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en el ordenador que utiliza, así como de las facilidades y ayuda que le presta al «software» para la

puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los procesos complejos definidos por los y las analistas, confeccionando organigramas más detallados de tratamiento. Le corresponde redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Asimismo, confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de los mismos.

Programador o Programadora de máquinas auxiliares: Planifica la realización de máquinas básicas, contribuyendo a la creación de los paneles o tarjetas de perforación precisos para la programación de las citadas máquinas auxiliares.

Delineante Proyectista: Es la persona trabajadora que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaje, proyecta o detalla los trabajos del Técnico o Técnica superior, a cuyas órdenes actúa, o el que, sin persona superior inmediata, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por la clientela o por la empresa.

Técnico o Técnica de primera: Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de un cargo superior, y bajo su propia responsabilidad realiza trabajos técnicos que requieren iniciativa, propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

Delineante: Es el técnico o técnica que tiene capacidad para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Operador u Operadora de ordenador: Es la persona trabajadora que realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones, conociendo los componentes del ordenador, tanto a nivel de «hardware» como en las utilidades necesarias para desarrollar sus funciones. Deberá conocer la problemática que las aplicaciones presentan en el proceso de explotación.

Dibujante: Es el empleado que confecciona toda clase de rótulos, carteles y dibujos de carácter sencillo, desarrollando trabajos de esta índole bajo la dirección de un Delineante-Proyectista.

Técnico o Técnica de segunda: Es la persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinada, realiza trabajos técnicos secundarios propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

Perforista y Grabador o Grabadora: Es el personal que realiza el perfecto manejo de las máquinas perforadoras y grabadoras, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas, formatos, tipos de validación, etc., y debiendo consultar las tablas, listados o documentos necesarios para desarrollar su trabajo.

Auxiliar Técnico: Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones técnicas sencillas y auxiliares, propias del Departamento de la empresa en que se desarrolle sus funciones, y a las órdenes de un cargo superior.

Grupo IV. Servicios varios generales.

Se integran en este grupo el personal subalterno de la empresa, que realiza funciones de guarda, vigilancia, control, limpieza de locales y recados en el interior y exterior de la empresa, así como el personal de oficios varios con funciones necesarias para desarrollar las actividades propias de los Departamentos de las empresas obligadas por el ámbito funcional de este Convenio.

Conserje: Es la persona trabajadora que, con un mínimo de tres personas a sus órdenes, tiene a su cargo la vigilancia y responsabilidad de los servicios subalternos, ordenanzas, botones y de limpieza. Tiene como misión específica vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

Ordenanza: Tendrá este nivel la persona subalterna mayor de dieciocho años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes o Jefas.

Personal de vigilancia: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

Personal de limpieza: Está ocupado de la limpieza de los locales de las empresas.

Oficial de primera; Oficial de segunda; Ayudante; Peón; de oficios varios: incluye al personal dedicado a las actividades de mecánica, carpintería, electricidad, etcétera, que realizan los trabajos propios de un oficio de cualquiera de los niveles señalados.

Los Conductores y Conductoras de automóviles se considerarán oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos serán, como mínimo, Oficiales de segunda.

2. De conformidad con lo previsto en el artículo 49.2 de este Convenio colectivo, las partes signatarias del mismo constituirán la Comisión Paritaria Sectorial de Formación y Clasificación Profesional para el estudio, actualización y desarrollo del contenido funcional de los grupos profesionales y de los puestos de trabajo que en ellos se incluyan.

La Comisión Mixta prevista en el párrafo anterior concluirá sus trabajos en materia de clasificación profesional en el plazo de un año desde su constitución. Las conclusiones que acuerden la Comisión Mixta de Formación y Clasificación Profesional, serán elevadas a la Comisión Negociadora del Convenio para su aprobación definitiva debiendo remitirse por la Comisión Negociadora del Convenio dentro de un plazo de quince días a la Dirección General de Trabajo a efectos de su inscripción como anexo del presente Convenio y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado». A partir de la fecha de la citada publicación las empresas dispondrán de un plazo de seis meses para la adaptación, cuando proceda, de su sistema de clasificación profesional.

3. La relación de puestos de trabajo incluida en la tabla salarial del presente Convenio es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener cubiertas todas las enumeradas si la importancia y necesidad de la empresa no lo requiere.

ARTÍCULO 18. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA DEL ARTÍCULO 15.1.B) Y A) DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ET. PRODUCTIVIDAD Y EMPLEO ESTABLE.

1. La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el párrafo anterior.

En estos contratos eventuales por circunstancias de la producción, los períodos de prueba establecidos en el artículo 10.1 se reducirán a la mitad.

2. El contrato de duración determinada establecido en el artículo 15.1.a) del TRLET deberá contener para su validez la especificación o identificación suficiente, con precisión y claridad del servicio o proyecto que constituya su objeto. En caso contrario, se entenderá que el contrato se ha suscrito por tiempo indefinido.

Cuando el contrato por servicio o proyecto determinado comprenda o incluya la fase de trabajos de elaboración de los estudios necesarios y de redacción del proyecto en las oficinas de la empresa, así como la fase de supervisión de la ejecución del proyecto o montaje en obra, la precisión y claridad exigidas para la validez del contrato en el párrafo anterior, deberán comprender y se extenderán a las dos citadas fases de los trabajos que integran dicho contrato por proyecto o servicio determinado.

Los contratos de obra y/o servicio suscritos desde el 18 de junio de 2010, podrán tener, de conformidad con la legislación vigente, una duración máxima de cuatro años.

3. A efectos del mantenimiento e incremento de la productividad y del empleo estable, las representaciones firmantes del presente Convenio entienden la necesidad de profundizar en la regulación de la contratación dentro del sector, adecuando la misma a la realidad de la actividad que se presta, como lo han hecho ya en los precedentes apartados de este artículo y pretendiendo, con ello, contribuir a la competitividad de las empresas y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad en aquellos trabajos que no sean eminentemente de carácter temporal.

La estabilidad del empleo, cuando exista estabilidad en la necesaria carga de trabajo en la empresa, en la medida en que el capital humano constituye un activo fundamental en las empresas del sector, debe ser un elemento a tener presente como garantía de la competitividad para las mismas y de seguridad para las personas trabajadoras y las propias empresas, siempre que no se trate de actividades de naturaleza temporal.

En consonancia con los principios reconocidos en los precedentes párrafos, la contratación laboral en el sector que lleven a cabo las empresas afectadas por el presente Convenio, deberá respetar y ajustarse a tales principios, que las partes firmantes consideran básicos.

ARTÍCULO 19. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL Y DE RELEVO.

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a tiempo parcial el previsto en el apartado 1 y siguientes del artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , y en los términos en él establecidos, o disposición legal que lo sustituya.
2. El contrato de relevo es el que se concierta con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada para sustituir a la persona trabajadora de la empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el Real Decreto 1131/2002 , simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último, según lo establecido en el apartado anterior.
3. La jubilación parcial y el contrato de relevo se regirán por lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre , o la legislación vigente en ese momento.

ARTÍCULO 20. MOVILIDAD FUNCIONAL.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados y delegadas de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva en cada empresa se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

3. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

ARTÍCULO 21. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, son plenamente conscientes de la importancia que tiene preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos los que intervienen con su trabajo en el proceso productivo de este sector, aunque éste no sea de especial riesgo, y por ello, llaman muy especialmente la atención de las personas destinatarias de este Convenio, para que cumplan y hagan cumplir las normas de prevención de riesgos laborales establecidas por la legislación vigente en la materia, extremando la vigilancia de las obligaciones legales de prevención que tienen las empresas y las de cumplimiento por parte de sus personas trabajadoras de las normas establecidas y de las instrucciones que al respecto reciban.
2. De conformidad con lo previsto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales , y cuando no existan representantes legales del personal, las personas trabajadoras podrán elegir directamente, por mayoría simple, quien o quienes habrán de desempeñar el cometido de delegado o delegada de prevención, procurando siempre que tenga una adecuada formación en la materia, y hasta tanto exista representación legal de los trabajadores.

ARTÍCULO 22. JORNADA LABORAL.

1. A partir del 1 de enero de 2019 la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil setecientas noventa y dos (1.792) horas. La distribución semanal de la jornada ordinaria anual podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , ninguna fiesta laboral será recuperable.
2. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las 36 horas semanales durante el período en que la tengan implantada.
3. En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realizan en cada empresa.
4. Toda persona trabajadora desplazada a otra empresa u obras por razón de servicio, se atenderá al horario del centro del trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas durante el tiempo de su desplazamiento, se respetarán las existentes en su empresa de origen.
5. Las jornadas laborales de los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables ni recuperables. En el cómputo anual máximo establecido en el anterior apartado 1, ya se ha tenido en cuenta lo pactado en este apartado.
6. En las empresas que no la tengan establecida, podrá pactarse una jornada flexible en las entradas y salidas, respetándose un número de horas de presencia común obligada atendiendo a las necesidades de cada empresa.

ARTÍCULO 22 BIS. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA LABORAL

1. Las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año un máximo de 150 horas de trabajo, respetando el preaviso establecido en el artículo 34.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , y respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.
2. En aplicación de la distribución irregular de la jornada pactada en el presente convenio colectivo, se podrán rebasar las duraciones máximas de jornada de trabajo, diaria y semanal, recogidas en el artículo anterior, siempre y cuando no se realicen más de 10 horas diarias, ni más de 46 horas semanales, ni se rebasen el número de horas de trabajo que para los viernes esté fijado en el calendario laboral de cada centro de trabajo.
3. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada, se podrá realizar en jornadas de trabajo completas o en medias jornadas, dentro de los 30 días siguientes a que tales diferencias se produzcan, cabiendo no obstante que empresa y persona trabajadora pacten las fechas de compensación en período posterior, sin que sea posible se compensen en un plazo superior a los cuatro meses desde que se produzcan.
4. Cuando la persona trabajadora, en aplicación de la distribución irregular de la jornada, deba prolongar su jornada de trabajo por encomendárselo su empresa, tendrá derecho a que la empresa le conceda una ayuda económica para soportar el gasto de la comida, exclusivamente en las jornadas laborales que reúnan todos los requisitos siguientes, y en las condiciones que igualmente se señalan a continuación:

Requisitos que ha de cumplir la jornada para que se conceda la ayuda:

- Que esté señalada como jornada intensiva o continua, en los calendarios laborales de cada centro de trabajo.
- Que la duración mínima de la jornada prolongada sea de 8 horas efectivas de trabajo.
- Que la jornada se realice con una pausa mínima de 45 minutos para el almuerzo.
- Que no sea una jornada en la que la persona trabajadora ya esté recibiendo de su empresa algún tipo de ayuda económica de igual o similar naturaleza compensatoria del gasto de la comida o almuerzo.

Condiciones de concesión de la ayuda:

- Que las personas trabajadoras que actualmente estén recibiendo algún tipo de ayuda para la comida durante la jornada laboral del año señalada en sus calendarios laborales como de jornada partida con pausa para el

almuerzo, tendrán derecho a recibirla también en las mismas condiciones y por el mismo importe, en la jornada laboral que reúna los requisitos anteriores.

- Que las personas trabajadoras no incluidas en el punto anterior tendrán derecho a que se les compense el gasto de comida que justifiquen y realicen en restaurantes y establecimientos de hostelería, con un máximo de 10 euros/día.
- Que los importes por el concepto de ayuda comida antes señalados podrán estar sujetos a las retenciones fiscales y descuentos por cotizaciones sociales previstos legal o reglamentariamente.
- Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37.2 del Convenio.

ARTÍCULO 23. VACACIONES.

1. Las personas trabajadoras al servicio de la empresa disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

Las empresas que tuvieran establecidas condiciones más favorables podrán aplicar lo establecido en el artículo 7 del presente Convenio.

2. Salvo en las empresas que tengan establecido un período fijo anual para vacar la totalidad de sus personas trabajadoras, el período de vacaciones podrá ser fraccionado por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, estableciéndose un período mínimo por año, de al menos ocho días continuados laborales, siempre que la persona trabajadora así lo solicite a la empresa con la antelación prevista en el apartado 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores .

ARTÍCULO 24. PERMISOS RETRIBUIDOS.

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, progenitores o hijos e hijas en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso c). Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de doscientos kilómetros, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.

c) Cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, progenitores o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

2. En sustitución del permiso previsto en el artículo 37.4 TRLET, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, cualquiera de los progenitores podrá optar por la acumulación de esa hora diaria de permiso en jornadas completas de libranza, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el artículo 48.4 TRLET, siendo el máximo total de semanas en que podrá ver incrementado dicho descanso maternal, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso.

En el supuesto de que la persona trabajadora extinguiese el contrato de trabajo antes de que el hijo o la hija cumpla los nueve meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la persona trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

ARTÍCULO 25. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

En los derechos y deberes de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, las partes respectivas de la relación laboral deberán tener en cuenta las normas que al respecto establezca la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral vigente en cada momento.

ARTÍCULO 26. PERMISOS SIN SUELDO.

1. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.
2. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.
3. Excepto en los casos en que se destinen a la formación, de acuerdo con lo pactado en el artículo 15.1 del presente Convenio, las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas trabajadoras:

Empresas de 1 a 20 personas trabajadoras: Una persona trabajadora.

Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: Dos personas trabajadoras.

Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: Tres personas trabajadoras.

Empresas de más de 100 personas trabajadoras: Más del 3% del personal.

En estos casos, el número de personas trabajadoras indicado no podrá pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

ARTÍCULO 27. FALTAS Y SANCIONES.

1. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

A) Se considerarán faltas leves:

Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

Faltar dos días al trabajo sin justificación.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropa de los compañeros o compañeras sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus mandos superiores.

La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso, la empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto a las demás personas trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor o autora; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros o compañeras; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o jefas, compañeros o compañeras o subordinados o subordinadas, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción; y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .

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

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, grupo y nivel profesional y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita de la jefatura de la empresa, con la designación del instructor o instructora y del secretario o secretaria. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor o autora de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor o instructora lo juzga pertinente, propondrá a la dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo de la persona inculpada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores.

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

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

4. Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores y trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .

ARTÍCULO 28. ANTIGÜEDAD.

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del cinco por ciento cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio, tres trienios siguientes del diez por ciento cada uno y un último trienio del cinco por ciento del indicado salario.

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 8, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieran satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, las personas trabajadoras a ellas vinculados y en activo en la fecha de 18 de septiembre de 1980, continuarán manteniendo a título personal la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que, en ningún caso puedan superarse las limitaciones que establecía el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980 , que se mantienen.

En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para las personas trabajadoras que en el mismo se mencionan, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

3. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga la persona trabajadora.

ARTÍCULO 29. PRESTACIONES POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO.

1. Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbre o concesión espontánea de las empresas, estén establecidas.

2. Las empresas afectadas por este Convenio, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedades de más de 30 días de duración, complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social de la incapacidad temporal (IT) por enfermedad o accidente de trabajo hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses a partir de la baja.

Este complemento se podrá prorrogar, con un límite de seis meses más, cuando el organismo competente reconozca expresamente la situación de prórroga de la prestación económica de la incapacidad temporal, por presumirse que durante la prórroga la persona trabajadora puede ser dada de alta médica por curación.

3. Las personas trabajadoras están obligadas, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas. Habrán de prestarse también a ser reconocidas por el médico que designe la empresa, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia de la persona trabajadora a ser reconocida establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el de la persona trabajadora, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

ARTÍCULO 30. SEGURO COMPLEMENTARIO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

1. Para cubrir los riesgos de los viajes de servicio, la dirección de la empresa concertará el establecimiento de un seguro de accidentes, complementario del obligatorio, siempre que no tenga en vigor algún otro seguro de más amplia cobertura.

El capital asegurado no será nunca inferior a 22.000 euros, y cubrirá las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo.

2. La indemnización convenida en el apartado 1 anterior, tendrá en todo caso la consideración de percepción a cuenta de cualesquiera cantidades que pudieran ser reconocidas a la persona trabajadora como consecuencia de responsabilidades económicas que se imputen a la empresa por accidente, siendo, por tanto, deducible de aquéllas.

ARTÍCULO 31. RETRIBUCIONES.

Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente Convenio, tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de las empresas o contratos individuales de trabajo.

ARTÍCULO 32. PAGO MENSUAL.

Como norma general, el pago de salarios se efectuará mensualmente.

ARTÍCULO 33. TABLAS DE NIVELES SALARIALES.

1. Las tablas salariales que se incorporan como Anexo I de este Convenio, son el resultado de los incrementos salariales pactados durante la vigencia del convenio, estructurados conforme a los siguientes puntos:

Año 2018:

0% de incremento con respecto a las tablas salariales del XVIII Convenio Colectivo.

Año 2019:

0,75% sobre las tablas salariales del 2018 para el nivel 1.

1,50% sobre tablas salariales del 2018 para los niveles 2, 3 y 4.

2,63% sobre tablas salariales del 2018 para los niveles 5, 6, 7 y 8.

5,68% sobre tablas salariales del 2018 para el nivel 9.

Todos los incrementos salariales del 2019, serán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2019.

Año 2020:

0,75% sobre las tablas salariales del 2019 para el nivel 1.

1,50% sobre las tablas salariales del 2019 para los niveles 2, 3 y 4.

2,63% sobre las tablas salariales del 2019 para los niveles 5, 6, 7, 8 y 9.

2. Las empresas dispondrán de treinta y dos días para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de los salarios establecidos en el presente artículo.

3. En los casos de posible inaplicación salarial del Convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia en cada momento.

ARTÍCULO 34. DISTRIBUCIÓN DEL SALARIO ANUAL Y PAGAS EXTRAORDINARIAS.

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33.

No obstante, los importes de las dos pagas extraordinarias podrán prorratearse por la empresa entre las doce pagas mensuales, previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

2. Las pagas extraordinarias de julio y Navidad deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad. El tiempo trabajado se computará en días, sin que proceda, ni por defecto, ni por exceso, el redondeo en meses completos.

3. Las empresas que vinieran abonando mayor número de pagas al año que las establecidas en el apartado 1 del presente artículo, podrán continuar manteniendo el número de ellas.

ARTÍCULO 34 BIS. SALARIO MÍNIMO

1. En cumplimiento del punto Cuarto del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, con efectos desde el 1 de enero de 2021, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores , el salario mínimo bruto anual correspondiente a la prestación de servicios a tiempo completo en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, no podrá ser inferior a 14.000 €, aplicándose la proporción correspondiente en el caso de prestación de servicios a tiempo parcial.

2. A efectos de alcanzar el salario mínimo señalado en el apartado anterior, se tendrá en cuenta la totalidad de las percepciones económicas de la persona trabajadora, y que conforme a lo previsto en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se considere salario.

ARTÍCULO 35. TRABAJO NOCTURNO.

El trabajo nocturno, entendiendo por tal el efectuado entre las veintidós horas y las seis de la mañana, se retribuirá con un ciento por ciento más de los salarios fijados en el artículo 33 del presente Convenio, salvo para el personal sujeto al sistema de turno y para el contratado expresamente para la realización de un horario nocturno, como vigilantes, serenos, etcétera.

ARTÍCULO 36. HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdida de materias primas: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

2. La Dirección de la empresa, y sin perjuicio del cumplimiento de las demás obligaciones previstas legalmente, relativas a las competencias de los representantes legales de los trabajadores en materia de jornada, informará mensualmente al Comité de Empresa o a los Delegados y las Delegadas de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias. Sólo se considerarán como extraordinarias las horas que excedan de la jornada semanal ordinaria cuando ésta se haya pactado con los representantes de los trabajadores conforme al artículo 22 del presente Convenio.

3. Por lo que se refiere a los recargos para las horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de estarse en todo caso, además de lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

4. Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, en el setenta y cinco por ciento. Previo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

ARTÍCULO 37. DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.

1. El importe de la dieta para los desplazamientos que se produzcan en territorio español, que exijan que la persona trabajadora pernochte en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya su residencia, será de 49 euros/día. Que no obstante, durante los primeros 20 días de desplazamiento, la persona trabajadora podrá optar por percibir una dieta diaria de 30 euros y que la empresa, por su cuenta, le facilite el alojamiento.

2. Cuando la persona trabajadora no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos en lugar distinto al habitual, aun cuando sea dentro de la misma localidad, tendrá derecho a percibir 10 euros en concepto de dieta por comida o cena.

3. Cuando, con motivo de un viaje de servicio, la empresa autorice el uso del vehículo propio de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a percibir, como gastos de locomoción la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido, más, salvo en los casos en que la empresa abone mayor importe por kilómetro recorrido, los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen. Se difiere el incremento del importe vigente de la citada locomoción al momento en que entre en vigor la nueva cuantía en que se revise el límite de exención fiscal, estableciéndose, a partir de entonces, la locomoción en el mismo importe que se fije como exento fiscalmente. Se mantendrán las cantidades superiores que, como locomoción, vinieran abonando las empresas.

4. La movilidad geográfica de las personas trabajadoras tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5. El trabajo que presten las personas trabajadoras españolas contratadas en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente Convenio. En consecuencia, dichas personas trabajadoras tendrán como mínimo los derechos económicos que les corresponderían caso de trabajar en territorio español. La persona trabajadora y la empresa pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

El personal desplazado por la empresa a país extranjero, tendrá cubierta, a cargo de ésta, la asistencia médica y hospitalaria que precise la persona trabajadora durante el tiempo de su desplazamiento y por el procedimiento que concierte la empresa.

6. Se mantendrá como condición más beneficiosa, las condiciones que a título individual o colectivo se vinieran aplicando y mejoraran las establecidas en el presente artículo.

ARTÍCULO 38. PLUS DE CONVENIO.

1. Para el año 2018 se establece un plus de Convenio de dos mil ciento nueve euros con sesenta y nueve céntimos anuales (2.109,69 euros).

Para el año 2019 se establece un plus de Convenio de dos mil doscientos sesenta y nueve euros con sesenta y nueve céntimos anuales (2.269,69 euros).

Para el año 2020 se establece un plus de Convenio de dos mil trescientos cuarenta y nueve euros con sesenta y nueve céntimos anuales (2.349,69 euros).

Estas cantidades se recogen en Anexo 1 y se percibirán desde el 1 de enero de cada uno de los años que se indican.

2. Las personas trabajadoras tituladas del nivel 1 del artículo 33 del presente Convenio que accedan a su primer empleo como tales y los mismos contratados en prácticas conforme al artículo 11.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , comenzarán a devengar el citado plus al cumplirse un año de su relación laboral con la respectiva empresa.

3. El importe del plus de Convenio establecido en el presente artículo no se computará en el cálculo del valor de la bonificación por años de servicio o premio por antigüedad y complementos en situación de baja por incapacidad temporal.

4. Las empresas dispondrán de treinta y dos días para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación del plus establecido en el presente artículo.

5. Lo previsto en el apartado 3 del artículo 33 del presente Convenio será de aplicación respecto del plus regulado en los apartados precedentes.

ARTÍCULO 39. DIMISIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA.

En caso de dimisión de la persona trabajadora de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días naturales de antelación. Si no se realizase este preaviso, siempre que la empresa acredite la existencia de un daño o perjuicio para la organización del trabajo, se procederá a descontar de la liquidación el importe del salario mensual de un día por cada uno de incumplimiento del preaviso como resarcimiento de los daños y perjuicios que, tal omisión del plazo, ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .

ARTÍCULO 40. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

1. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona trabajadora, en el plazo de un mes desde su solicitud, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. La Empresa, en el plazo de 20 días desde que reciba la solicitud, deberá responder a la persona solicitante, y de no hacerlo se considerará que accede a la solicitud.

2. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Durante el período de excedencia, la persona trabajadora no podrá prestar sus servicios, por cuenta propia o ajena, para otras empresas cuyas actividades principales estén recogidas en el artículo 1 del presente Convenio, ni para empresas que estén aplicando el presente Convenio. Si así lo hiciera, perderá automáticamente cualquier derecho de reingreso a la empresa.

ARTÍCULO 41. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CUMPLIMIENTO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN.

1. Como medida de fomento del empleo en el ámbito de obligar del presente Convenio, se establece la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora que cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La empresa, en este supuesto de extinción del contrato de trabajo, dentro de los seis meses siguientes desde que se produzca, deberá contratar los servicios de dos personas trabajadoras, de los que, al menos, una de

ellas, deberá ser contratada por tiempo indefinido o, alternativamente, deberá contratar los servicios de una persona trabajadora y convertir en indefinido el contrato temporal que la empresa ya tuviera suscrito con otra persona trabajadora.

En el supuesto de extinción del contrato de trabajo aquí pactado, con 15 días al menos, de antelación, la empresa deberá comunicar por escrito necesariamente tanto a la persona trabajadora afectada como a la representación legal de los trabajadores en la empresa, si existiese, la fecha en que se producirá la extinción del contrato de trabajo.

2. En contra de lo pactado en el apartado anterior de este artículo, cabe pacto individual por escrito entre empresa y la persona trabajadora que posponga la fecha de extinción del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 42. DERECHOS DE REUNIÓN Y DE LIBRE SINDICACIÓN.

1. Las empresas afectadas por el presente Convenio, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus personas trabajadoras el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

2. Las empresas respetarán el derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

ARTÍCULO 43. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES.

En esta materia las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detacciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

ARTÍCULO 44. COMITÉS DE EMPRESA. MEDIOS TELEMÁTICOS.

1. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y siempre con la observancia del sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los comités de empresa tendrán las siguientes:

- a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
- b) Anualmente tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la entidad.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.
- d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como sobre los ascensos.
- e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviera la empresa.
- f) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- g) En los procesos de selección de personal, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o paccionada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Caso de así convenir a ambas partes, se podrá acordar en el seno de la empresa la utilización por parte de los representantes legales de los trabajadores en la empresa de los medios telemáticos propiedad de la misma, así como las condiciones para su uso.

ARTÍCULO 45. GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

1. Los miembros del comité de empresa y los delegados y delegadas de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinan a continuación:

a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados y delegadas de personal o miembros de comités de empresa como componentes de comisiones negociadoras de Convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités de empresa o delegados y delegadas de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

2. En las empresas obligadas por el presente Convenio, se podrá negociar la acumulación de un porcentaje de las horas previstas en el artículo 68 TRLET en alguno o algunos de los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 46. PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

ARTÍCULO 47. TRABAJOS EN PANTALLAS.

1. Se denominan pantallas de datos y/o de visualización al conjunto terminal-pantalla de rayos catódicos, que permiten una gran información (caracteres o símbolos a gran velocidad), unidas a un teclado numérico y/o alfabético.

2. Los locales y puestos de trabajo en los que se utilicen las pantallas de datos han de estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daños a las personas usuarias de las mismas.

3. El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.

4. En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 48. NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES. ACOSO Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, convienen expresamente en recordar a las empresas obligadas por este Convenio que, en las relaciones laborales con sus personas trabajadoras, deberán respetarse las normas de no discriminación previstas en el artículo 17.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o disposición que lo sustituya, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en todas sus disposiciones que sean aplicables a las empresas obligadas por el presente Convenio y durante su período de vigencia.

2. Las partes firmantes, recomiendan a sus representados y representadas la aplicación íntegra del «Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo», firmado el 26 de abril de 2007.

A tal efecto, informan que dicho Acuerdo reconoce que diversas formas de acoso y de violencia, que pueden ser físicas, psicológicas y/o sexuales, pueden afectar a puestos de trabajo.

Conforme al citado Acuerdo, cuya aplicación se recomienda, el acoso ocurre cuando una o más personas trabajadoras, o un directivo o una directiva, de manera repetitiva y deliberada, abusan, amenazan o humillan a

una persona en circunstancias relativas al trabajo. La violencia ocurre cuando una o más personas trabajadoras o jefes o jefas, deliberadamente, violan la dignidad del jefe o jefa o de la persona trabajadora, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.

Respecto al acoso sexual y/o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, según la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ya mencionada, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; y constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ARTÍCULO 49. COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE FORMACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL A NIVEL DE SECTOR.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación y cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector, asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua en la edición vigente, que desarrolle sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo.

En este sentido, la comisión paritaria sectorial de formación quedará facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dicho Acuerdo Nacional.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua podrá desarrollar parte de sus funciones dentro del marco establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre , por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, especialmente en lo establecido en su artículo 26, así como en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio , por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre , por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral así como las diferentes normas que, en esta materia, se desarrollen posteriormente a la publicación de este convenio colectivo.

Dicha Ley establece en su artículo 26.1 que en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el sector correspondiente podrán constituir Estructuras Paritarias Sectoriales con o sin personalidad jurídica propia. Estas Estructuras Paritarias se agruparán en sectores afines conforme al mapa sectorial aprobado por Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Según la disposición transitoria segunda del RD 694/2017 que desarrolla la Ley 30/2015 , en tanto no se constituyan las Estructuras Paritarias Sectoriales previstas se mantendrán las actuales funciones de las Comisiones Paritarias Sectoriales. Actualmente la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo está en proceso de adecuación y transformación de dichas estructuras.

2. Durante el próximo mes de septiembre de 2019, las partes signatarias de este Convenio constituirán la Comisión Paritaria Sectorial de Formación y Clasificación Profesional que funcionará en la forma que la misma acuerde, y requerirá el voto favorable de, al menos, las tres cuartas partes de cada una de las dos representaciones, laboral y empresarial, para la adopción de decisiones.

De dicha Comisión formarán parte cuatro representantes de cada una de las dos representaciones, pudiendo también formar parte de ella como asesores, con voz pero sin voto, dos personas por cada una de las dos partes. Las personas que la conformen serán designadas por las partes firmantes de este Convenio.

Al pacto de esta disposición se le confiere carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , teniendo la vigencia prevista en el último párrafo del artículo 1.2 del presente Convenio.

ARTÍCULO 50. DERECHO SUPLETORIO Y PRELACIÓN DE NORMAS.

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos contenidos en el presente Convenio sobre las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

3. Haciendo uso de las facultades atribuidas por el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a las partes firmantes del presente Convenio, se establece su complementariedad respecto de los restantes Convenios del mismo ámbito funcional cualquiera que fuere su ámbito territorial. Por tanto, el presente Convenio regirá como normativa supletoria, y sustitutiva de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, de los restantes Convenios colectivos del sector, en los aspectos y materias en éstos no previstos, sin perjuicio, en todo caso, de la prohibición de concurrencia que dispone el primer párrafo del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .

DISPOSICIONES FINALES.

Disposición final primera. Eficacia y concurrencia. Adhesión.

1. El Convenio colectivo de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, y salvo pacto expreso en él contenido, de acuerdo también con lo previsto en el primer párrafo del artículo 84 del ya citado texto refundido, y en el artículo 37.1 de la Constitución , que garantiza su fuerza vinculante.

2. Las representaciones de las empresas y de las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentren afectados por otros Convenios colectivos vigentes, al concluir sus respectivas vigencias, podrán adherirse expresamente al presente, de común acuerdo las partes legitimadas para ello, en los términos que determina el artículo 92.1 del ya citado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, previa notificación conjunta a las partes signatarias de este Convenio colectivo nacional y a la Dirección General de Trabajo.

3. Los Convenios colectivos de igual ámbito funcional a éste, y de inferior ámbito territorial, que no hayan sido revisados en el período del año siguiente al de concluir sus respectivas vigencias, serán automáticamente sustituidos por este Convenio colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, sin necesidad de ningún tipo de adhesión expresa.

Disposición final segunda. Pacto derogatorio.

El presente Convenio colectivo, dentro de su ámbito, deroga y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de entrada en vigor, al anterior XVIII Convenio de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, de ámbito nacional, suscrito con fecha 07-11-2016, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 18 de enero de 2017 por Resolución de la Dirección General de Empleo de fecha 30-12-2016, sustituyendo, por tanto, a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, conforme a lo establecido en el artículo 1 del presente Convenio.

ANEXO I. Tablas salariales y plus convenio para los años 2018, 2019 y 2020

Año 2018

| Niveles | Tabla salarial según art. 33 | | Plus convenio anual según art. 38 convenio | Total anual |
|---|------------------------------|-----------|--|-------------|
| | Mes x 14 | Anual | | |
| 1 LICENCIADOS Y TITULADOS 2. ^º Y 3. ^{er} CICLO UNIVERSITARIO Y ANALISTA | 1.687,02 | 23.618,28 | 2.109,69 | 25.727,97 |
| 2 DIPLOMADOS Y TITULADOS 1. ^{er} CICLO UNIVERSITARIO. JEFE SUPERIOR | 1.253,16 | 17.544,24 | 2.109,69 | 19.653,93 |
| 3 TÉCNICO DE CÁLCULO O DISEÑO, JEFE DE 1. ^a Y PROGRAMADOR DE ORDENADOR | 1.208,40 | 16.917,60 | 2.109,69 | 19.027,29 |

| | Niveles | Tabla salarial según art. 33 | | Plus convenio anual según art. 38 convenio | Total anual |
|---|---|------------------------------|-----------|--|-------------|
| | | Mes x 14 | Anual | | |
| 4 | DELINANTE-PROYECTISTA, JEFE DE 2. ^a Y PROGRAMADOR DE MAQ. AUXILIARES | 1.107,87 | 15.510,18 | 2.109,69 | 17.619,87 |
| 5 | DELINANTE, TÉCNICO DE 1. ^a , OFICIAL 1. ^a ADMTVO. Y OPERADOR DE ORDENADOR | 968,23 | 13.555,22 | 2.109,69 | 15.664,91 |
| 6 | DIBUJANTE, TÉCNICO DE 2. ^a , OFICIAL 2. ^a ADMTVO., PERFORISTA, GRABADOR Y CONSERJE | 834,17 | 11.678,38 | 2.109,69 | 13.788,07 |
| 7 | TELEFONISTA-RECEPCIONISTA, OFICIAL 1. ^a OFICIOS VARIOS Y VIGILANTE | 806,20 | 11.286,80 | 2.109,69 | 13.396,49 |
| 8 | AUXILIAR TÉCNICO, AUX. ADMTVO., TELEFONISTA, ORDENANZA, PERSONAL DE LIMPIEZA Y OFICIAL 2. ^a OFICIOS VARIOS | 750,38 | 10.505,32 | 2.109,69 | 12.615,01 |
| 9 | AYUDANTE OFICIOS VARIOS | 698,24 | 9.775,36 | 2.109,69 | 11.885,05 |

Año 2019

| | Niveles | Tabla salarial según art. 33 | | Plus convenio anual según art. 38 convenio | Total anual |
|---|--|------------------------------|-----------|--|-------------|
| | | Mes x 14 | Anual | | |
| 1 | LICENCIADOS Y TITULADOS 2. ^º Y 3. ^{er} CICLO UNIVERSITARIO Y ANALISTA | 1.699,67 | 23.795,38 | 2.269,69 | 26.065,07 |
| 2 | DIPLOMADOS Y TITULADOS 1. ^{er} CICLO UNIVERSITARIO. JEFE SUPERIOR | 1.271,96 | 17.807,44 | 2.269,69 | 20.077,13 |
| 3 | TÉCNICO DE CÁLCULO O DISEÑO, JEFE DE 1. ^a Y PROGRAMADOR DE ORDENADOR | 1.226,53 | 17.171,42 | 2.269,69 | 19.441,11 |
| 4 | DELINANTE-PROYECTISTA, JEFE DE 2. ^a Y PROGRAMADOR DE MAQ. AUXILIARES | 1.124,49 | 15.742,86 | 2.269,69 | 18.012,55 |
| 5 | DELINANTE, TÉCNICO DE 1. ^a , OFICIAL 1. ^a ADMTVO. Y OPERADOR DE ORDENADOR | 993,69 | 13.911,66 | 2.269,69 | 16.181,35 |
| 6 | DIBUJANTE, TÉCNICO DE 2. ^a , OFICIAL 2. ^a ADMTVO., PERFORISTA, GRABADOR Y CONSERJE | 856,11 | 11.985,54 | 2.269,69 | 14.255,23 |
| 7 | TELEFONISTA-RECEPCIONISTA, OFICIAL 1. ^a OFICIOS VARIOS Y VIGILANTE | 827,40 | 11.583,60 | 2.269,69 | 13.853,29 |

| | Niveles | Tabla salarial según art. 33 | | Plus convenio anual según art. 38 convenio | Total anual |
|---|---|------------------------------|-----------|--|-------------|
| | | Mes x 14 | Anual | | |
| 8 | AUXILIAR TÉCNICO, AUX. ADMTVO., TELEFONISTA, ORDENANZA, PERSONAL DE LIMPIEZA Y OFICIAL 2. ^a OFICIOS VARIOS | 770,11 | 10.781,54 | 2.269,69 | 13.051,23 |
| 9 | AYUDANTE OFICIOS VARIOS | 737,88 | 10.330,32 | 2.269,69 | 12.600,01 |

Año 2020

| | Niveles | Tabla salarial según art. 33 | | Plus convenio anual según art. 38 convenio | Total anual |
|---|---|------------------------------|-----------|--|-------------|
| | | Mes x 14 | Anual | | |
| 1 | LICENCIADOS Y TITULADOS 2. ^º Y 3. ^{er} CICLO UNIVERSITARIO Y ANALISTA | 1.712,42 | 23.973,88 | 2.349,69 | 26.323,57 |
| 2 | DIPLOMADOS Y TITULADOS 1. ^{er} CICLO UNIVERSITARIO. JEFE SUPERIOR | 1.291,04 | 18.074,56 | 2.349,69 | 20.424,25 |
| 3 | TÉCNICO DE CÁLCULO O DISEÑO, JEFE DE 1. ^a Y PROGRAMADOR DE ORDENADOR | 1.244,93 | 17.429,02 | 2.349,69 | 19.778,71 |
| 4 | DELINANTE-PROYECTISTA, JEFE DE 2. ^a Y PROGRAMADOR DE MAQ. AUXILIARES | 1.141,36 | 15.979,04 | 2.349,69 | 18.328,73 |
| 5 | DELINANTE, TÉCNICO DE 1. ^a , OFICIAL 1. ^a ADMTVO. Y OPERADOR DE ORDENADOR | 1.019,82 | 14.277,48 | 2.349,69 | 16.627,17 |
| 6 | DIBUJANTE, TÉCNICO DE 2. ^a , OFICIAL 2. ^a ADMTVO., PERFORISTA, GRABADOR Y CONSERJE | 878,63 | 12.300,82 | 2.349,69 | 14.650,51 |
| 7 | TELEFONISTA-RECEPCIONISTA, OFICIAL 1. ^a OFICIOS VARIOS Y VIGILANTE | 849,16 | 11.888,24 | 2.349,69 | 14.237,93 |
| 8 | AUXILIAR TÉCNICO, AUX. ADMTVO., TELEFONISTA, ORDENANZA, PERSONAL DE LIMPIEZA Y OFICIAL 2. ^a OFICIOS VARIOS | 790,36 | 11.065,04 | 2.349,69 | 13.414,73 |
| 9 | AYUDANTE OFICIOS VARIOS | 757,29 | 10.602,06 | 2.349,69 | 12.951,75 |

ANEXO II. Acta de la Comisión Negociadora del XIX Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos sobre su Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación

En Madrid, a 29 de julio de 2019, en la sede de TECNIBERIA, se reúnen los representantes en la comisión negociadora del XIX Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos de las organizaciones Federación de Servicios de CC.OO., y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo

de la UGT (FESMC), en representación laboral, y TECNIBERIA Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos, en representación empresarial.

La reunión tiene por objeto constituir el Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación regulado en el art. 9 del XIX Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, designar sus componentes y establecer sus normas de funcionamiento.

Primero.

Los cuatro representantes titulares y dos suplentes designados por cada una de las dos partes signatarias del convenio son los siguientes:

En representación sindical:

Federación de Servicios de CC.OO.:

Titulares:

D.^a Marta Martínez Ayuso.

D.^a Esther Astudillo Rodríguez.

Suplente:

D. Juan Manuel del Río Moyano.

Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT:

Titulares:

D. Eduardo Herreros Andrés.

D.^a Silvia Garrido Zafrilla.

Suplente:

D.^a María Pedraza López-Rey.

En representación empresarial: TECNIBERIA (Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos):

Titulares:

D. Eduardo Castán Sánchez.

D. Daniel Meléndez García.

D. Juan Aguilera Martínez.

D. José Luis Jiménez García.

Suplentes:

D.^a Beatriz Saiz Francisco.

D. Domingo Ortega Rodríguez.

Segundo.

En la primera reunión que celebren los miembros del Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación se designarán los Copresidentes o Copresidentas y se aprobará un reglamento de funcionamiento.

Tercero.

El Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación constituido en este acto podrá contar con la presencia de personas que asesoren técnicamente a cada representación, cuando así se considere oportuno.