

RESOLUCIÓ de 17 de maig de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Consorci de la Zona Franca de Barcelona per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 08001052011992).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Consorci de la Zona Franca de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i de les persones treballadores el dia 29 de gener de 2024, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball Consorci de la Zona Franca de Barcelona per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 08001052011992) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE BARCELONA

CAPÍTULO I Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito Territorial*

El presente Convenio será de aplicación al centro de trabajo de Barcelona del Consorcio de la Zona Franca de Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito Funcional*

Los preceptos de este Convenio regulan las relaciones laborales concertadas entre el Consorcio y el personal del Consorcio, con las excepciones que se determinan en el ámbito personal.

Artículo 3. *Ámbito Personal*

Con carácter general, el presente Convenio se aplicará tanto a los trabajadores que integran la plantilla de la empresa en el momento de su entrada en vigor como a los que ingresen en la misma durante la vigencia del Convenio, con las excepciones siguientes:

- a) El personal nombrado para desempeñar cargo de Director/a. Este personal quedará excluido del Convenio únicamente en aquellas materias que, de forma expresa, hayan sido objeto de regulación específica y particular en sus respectivas condiciones contractuales. En las restantes materias les será de aplicación el presente Convenio.
- b) También serán excluidos voluntariamente aquellos/as empleados/as nombrados/as por la Dirección para desempeñar cargos de adjunto/a, jefe/a o similar, clasificados en el grupo profesional 10, siempre que lo proponga la Dirección y el/la empleado/a manifieste de manera expresa por escrito su deseo de quedar excluido de Convenio.

En tal caso, le será igualmente de aplicación a este personal lo establecido en el segundo párrafo del artículo 3 a) para los cargos de Director/a.

Artículo 4. *Ámbito Temporal*

El presente Convenio tendrá una duración desde el año 2022 hasta el año 2025, indicando la fecha de efectos de cada artículo, según lo estipulado en las cláusulas adicionales finales.

Artículo 5. *Prelación de Normas: Derecho Supletorio*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la empresa y su personal, con carácter preferente y prioritario, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones de carácter general u otra normativa de aplicación.

Artículo 6. *Compensación por Absorción*

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, compensan y sustituyen la totalidad de las aplicadas en la empresa que anteriormente pudieran existir, cualquiera que sea el origen de su existencia, su naturaleza, denominación o forma en que estuvieran concedidas.

Las modificaciones económicas derivadas de disposiciones o resoluciones legales futuras que tengan aplicación en el Consorcio o individuales, administrativas y contenciosas que lleven consigo una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes en la actualidad o que supongan creación de otros nuevos, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio. Únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas globalmente y en cómputo anual, superan el nivel total anual del presente Convenio, quedando en caso contrario absorbidas dentro de este.

Para la valoración de estos cálculos globales se considerará el coste total del personal por hora efectivamente trabajada, excluido el coste de Seguridad Social a cargo de la empresa.

Artículo 7. *Unidad e Indivisibilidad. Vinculación a la Totalidad*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

De las presentes normas se exceptúan aquellas modificaciones realizadas de acuerdo al artículo 14 e. del presente Convenio, que tendrán el mismo valor y validez que este, quedando a todos los efectos incorporadas al mismo.

Artículo 8. *Garantías Personales*

Las retribuciones pactadas en este Convenio no afectarán a los trabajadores que a la fecha de vigencia del mismo percibiesen cantidades superiores a las señaladas en este Convenio en cómputo anual y globalmente consideradas.

Esta garantía será de carácter exclusivamente personal, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los/as trabajadores/as que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

El personal con jornadas reducidas, diferentes a la establecida con carácter general en el presente Convenio, percibirá los salarios en proporción a la jornada que realice.

Artículo 9. *Denuncia*

La denuncia del presente Convenio se realizará por escrito, con la antelación mínima de 2 meses a la terminación de la vigencia del mismo.

La denuncia podrá efectuarse tanto por la representación de la empresa como por la de los/as trabajadores/as.

Artículo 10. *Vigencia Provisional*

Al finalizar el plazo de vigencia del Convenio, se mantendrá el régimen establecido en sus cláusulas de contenido normativo exclusivamente.

Artículo 11. *Prórroga*

Si las partes no denunciaren el presente Convenio con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado por periodos de un año.

Artículo 12. *Comisión Paritaria*

Se crea una Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento y adecuación del mismo al desarrollo de las relaciones laborales en el seno de la empresa.

Artículo 13. *Composición*

Estará compuesta por 5 representantes de la empresa nombrados por la Dirección y 5 representantes de los trabajadores designados por el Comité de empresa pertenecientes ambos, a ser posible, a la Comisión Negociadora.

Ambas partes podrán estar asistidas de asesores con voz, pero sin voto.

Artículo 14. *Funciones*

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- a) La interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) El arbitraje de las cuestiones, problemas o consultas que sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio se le planteen a través de la empresa o de la representación de los/as trabajadores/as.
- c) La conciliación en los conflictos laborales que se susciten por la aplicación del presente Convenio, ejerciendo las funciones de mediación, previa audiencia de las partes en litigio.
- d) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- e) Informar a la Dirección del Consorcio en las siguientes materias, sin perjuicio de las facultades que competen a aquella y al Comité de empresa:
 1. Creación o modificación de grupos y niveles.
 2. Revisión o modificación del reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo.
 3. Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes, adecuando las cláusulas del Convenio al desarrollo del futuro de las relaciones laborales en la empresa; facultándose para anular, sustituir, ampliar o modificar aquellos artículos que, durante la vigencia del presente Convenio, pudiesen quedar obsoletos o representar un obstáculo para la adecuada evolución de las cambiantes relaciones laborales. Todo ello, sin perjuicio de que, por ambas partes, se utilicen los procedimientos establecidos en base a dotarse del mandato representativo que legitime la validez de sus acuerdos.
- f) Modificación o revisión de las normas de funcionamiento del plan de jubilación y seguro de vida adaptándolo, cuando sea preciso, a la legislación que le afecte.

g) Las que derivan de los supuestos del artículo 82.3 ET. En tales casos, será requisito someter la cuestión con carácter previo al dictamen de la Comisión Paritaria que deberá pronunciarse en un plazo máximo de 30 días desde el momento en que se le plantee la cuestión. En el supuesto que en el plazo previsto no exista pronunciamiento, la parte instante del conflicto podrá continuar el procedimiento legalmente previsto. La Comisión Paritaria podrá acordar someter la cuestión a mediación o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña en los términos y con las limitaciones que, siempre de común acuerdo, decidan ambas representaciones.

Artículo 15. *Sometimiento de Cuestiones a la Comisión*

a) La comisión Paritaria se reunirá en un plazo máximo de 5 días laborables desde la fecha de la convocatoria, excepto en el caso de trámites urgentes. No se computarán como horas sindicales las reuniones, de cualquier tipo, convocadas a instancia de la empresa.

b) Ante cualquier cuestión que surgiese en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, en el plazo de 10 días laborables, a no hacer uso de ninguna acción sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria. Asimismo, la Comisión Paritaria se compromete a dar una respuesta a la cuestión planteada en un plazo máximo de 15 días laborables.

c) En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria, las partes se someterán a los trámites de mediación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

CAPÍTULO II Organización del Trabajo

Artículo 16. *Movilidad*

Se entiende por movilidad del personal los cambios de puestos, ascensos, desplazamientos y traslados dentro de la empresa o de sus centros de trabajo.

La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del/la trabajador/a y sin perjuicio económico en sus retribuciones fijas, y de conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17 *Movilidad Geográfica*

Se entiende por movilidad geográfica el traslado de puesto de trabajo que exija al/a la trabajador/a un cambio de residencia.

El traslado se realizará por decisión de la empresa, informando al Comité de empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Ello se realizará después de haber solicitado la provisión de la plaza de forma voluntaria por parte del personal de la plantilla.

Con ocasión del traslado por decisión de la Dirección, esta:

- a) Abonará al/a la empleado/a todos los gastos que el traslado origine.
- b) Abonará una mensualidad completa de su salario.
- c) Concederá como permiso no recuperable con la totalidad del salario los días razonablemente necesarios para efectuar el cambio de residencia.
- d) En concepto de reposición por gastos de vivienda, le compensará con una cantidad mensual del 20% de la doceava parte de su retribución anual bruta, mientras permanezca en esta situación.

CAPÍTULO III Régimen de Trabajo

Artículo 18. *Duración de la Jornada*

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, la jornada de trabajo se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de 37'5 horas.

La jornada partida tendrá un descanso mínimo ininterrumpido de 30 minutos de duración.

El personal podrá realizar una bolsa horaria que, para las diferentes jornadas, será de:

Jornada	Bolsa
Ordinaria	19 horas

La prestación de esta bolsa horaria comportará la contraprestación económica establecida en el artículo 54, será voluntaria y se renovará anualmente, debiendo renunciarse por escrito si no se desea realizar.

Esta bolsa horaria, que será gestionada por el/la empleado/a, se efectuará en períodos mínimos de 15 minutos semanales. En caso de detectarse anomalías en la gestión de esta bolsa por algún/a empleado/a en concreto, esta pasará a ser gestionada, en su caso, por la empresa.

Las extensiones de jornada se entenderán las realizadas a partir de las 18:30h, excepto los conductores.

El trabajo en domingo o festivo inter semanal dará lugar al correspondiente descanso compensatorio a razón de 1 hora por 1 hora.

Artículo 19. *Distribución de la Jornada*

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el/la trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de 12 meses desde que se produzcan, de conformidad al artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Organización de la Jornada*

Será facultad de la Dirección el organizar en los diferentes centros de trabajo, departamentos, secciones o grupos homogéneos de empleados el horario más conveniente en cada caso, estableciendo a tales efectos la modalidad más adecuada a la índole y naturaleza de los trabajos que se tengan que realizar, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, previo informe al Comité de empresa.

En los centros de trabajo, departamentos y secciones o unidades en que resulte factible, se elimina la jornada ordinaria partida de tarde de los viernes.

En los centros de trabajo, departamentos, secciones o unidades en que resulte factible se podrá realizar jornada intensiva.

Dicha jornada intensiva podrá realizarse, con horario de 07:30 a 15:00 horas, con un tronco obligatorio de 09:00 a 14:00 horas y en las siguientes condiciones:

- Como máximo desde el 1 de junio al 30 de septiembre, ambos incluidos.
- En los casos en que supongan una menor jornada semanal podrán recuperarse o, en su caso, compensarse con jornadas íntegras de vacaciones anuales y/o días adicionales de vacaciones,

- O recuperando las horas en bolsa horaria con los excesos de jornada realizados.
 - O mediante el correspondiente descuento en la Paga extra de Navidad por la jornada no realizada.
 - El personal que desee realizar jornada intensiva deberá solicitarlo en el año en curso.
-
- Las vacaciones se realizarán obligatoriamente dentro del periodo de la jornada intensiva en los supuestos en que se opte por ella.
 - El personal directo de Presidencia, de Dirección General y Secretaria General tienen la jornada de trabajo anual establecida, tanto ordinaria como efectiva, si bien su organización se hará de acuerdo con las necesidades del servicio y con la obligación de realizar las horas de exceso sobre su jornada hasta el máximo permitido por las disposiciones vigentes con el pacto compensatorio cuando este se establezca.

Artículo 21. Horarios

1. Horario

La jornada ordinaria queda establecida en jornada continuada y jornada partida.

- Jornada continuada

El horario será de 08:00h a 17:30h de lunes a jueves, y viernes de 08:00h a 15:30h.

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 09:00h a 14:00h de lunes a jueves y los viernes hasta las 13:45h, manteniéndose una flexibilidad a la hora de entrada desde las 08:00h hasta las 9:00h, de lunes a viernes, y de salida entre las 14:00h y las 17:30h de lunes a jueves, y de 13:45h a las 15:30h los viernes.

- Jornada partida

El horario será de 08:00h a 18:30h, de lunes a jueves y los viernes de 08:00h a 15:30h.

Por la mañana: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 09:00h a 13:30h de lunes a jueves, manteniéndose una flexibilidad a la hora de entrada de 08:00h a las 09:00h de lunes a viernes.

Por la tarde: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 15:30h a 16:30h de lunes a jueves, manteniéndose una flexibilidad a la hora de salida de 16:30h a 18:30h de lunes a jueves.

Los viernes el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 09:00h a 13:45h, manteniéndose una flexibilidad a la hora de entrada de 08:00h a 09:00h y de 13:45h a 15:30h para la salida.

2. Pausa desayuno

En jornadas de 6 horas o superior, el personal podrá disfrutar de un descanso de hasta 15 minutos, que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

3. Pausa comida

Los días de jornada partida se realizará una pausa que no computará como trabajo efectivo y que será como mínimo de media hora y se efectuará entre las 13:30h y las 15:30h. Los excesos de 60 minutos se considerarán tiempo no trabajado y se recuperarán trimestralmente o se compensarán tal como establece el Convenio colectivo.

4. Normas generales

Como consecuencia de la jornada flexible, el tiempo dejado de trabajar se recuperará dentro de los márgenes de flexibilidad.

En el caso de que no se haya recuperado el tiempo, tal como se indica en el punto anterior, se considerará tiempo no trabajado que se compensará tal como establece el Convenio colectivo.

Con el fin de dar respuesta a las necesidades de los diferentes departamentos por las tardes, será facultad de estos últimos la organización de la cobertura de los mismos.

Podrá pactarse individualmente una distribución irregular de la jornada diferente del horario establecido con carácter general a solicitud de la Dirección de la empresa.

Artículo 22. *Normas Comunes*

En base a la organización de la jornada, para todo el personal, las horas de entrada y salida: al principio y al fin de la jornada, las interrupciones de estas para el tiempo de comida al mediodía, cuando se realicen fuera de las instalaciones y la pausa desayuno, deberán quedar obligatoriamente reflejadas en las estaciones de marcaje habilitadas para tal fin.

Las interrupciones de la jornada para el tiempo de la pausa desayuno y comida al mediodía, deberán quedar registradas únicamente en caso de que se vayan a realizar fuera de las instalaciones del Consorcio y con una duración superior a los 15 minutos y los 30 minutos, respectivamente. En caso contrario, no salida fuera de las instalaciones, el propio aplicativo de control horario generará automáticamente una pausa de 30 minutos durante la jornada para la comida.

Las salidas por motivos de trabajo, durante la jornada laboral o incidencias en la entrada y en la salida deberán quedar registradas documentalmente y autorizadas inexcusablemente por el/la director/a o la persona designada al efecto, a excepción de las realizadas por estos últimos (Dirección). Si no constase el registro o no estuviese autorizado por el/la director/a, o la persona designada al efecto, el tiempo empleado en dichas salidas no tendrá la consideración de jornada efectiva y tendrá la misma consideración y tratamiento que lo establecido en el artículo 33.

Artículo 23. *Trabajo a Turnos y Teletrabajo*

1. Trabajo a turnos

Los turnos para funciones de servicios se realizarán mensualmente y, en caso necesario, semanalmente. Cubrirán de lunes a viernes.

- El horario para los que realicen el turno de mañana será:

De 07:00h a 14:45h, de lunes a jueves, y de 07:00h a 14:10h los viernes.

- Para los que realicen el turno de tarde el horario será:

De 14:00h a 22:00h, de lunes a jueves, y de 14:00h a 20:10h los viernes.

En servicios generales, para funciones de recepción de edificios u otras similares en que se hayan de cubrir turnos de mañana y tarde, el horario a realizar será el que se establezca en el cuadro horario para dichos puestos de trabajo.

En caso de turnos rotativos de 24 horas con relevo el horario será para el turno de mañana de 06:00h a 14:00h, para el turno de tarde de 14:00h a 22:00h y para el turno de noche de 22:00h a 06:00h.

Para adecuar su jornada a la jornada anual pactada, este personal podrá disfrutar de un periodo adicional compensatorio de las horas realizadas en exceso.

La empresa facultará los cambios entre el personal de turno rotativo cuando haya acuerdo entre ellos, siempre que se comunique con suficiente antelación. Los afectados no plantearán reclamación alguna por los motivos que sean.

Asimismo, la empresa queda facultada para establecer horarios diferentes a los especificados en los apartados anteriores, al objeto de poder cubrir adecuadamente cualquier necesidad en los diferentes servicios antes mencionados, previa comunicación al Comité de empresa.

2. Teletrabajo

En relación con el teletrabajo, se estará a los acuerdos de desarrollo que puedan establecerse entre la Dirección y el Comité de empresa.

Artículo 24. *Disponibilidad*

Este servicio será de prestación voluntaria a propuesta de la empresa y de mutuo acuerdo con ella.

Debe estar siempre debidamente justificado y documentado por el/la interesado/a, el/la director/a y el/la superior inmediato. Las contraprestaciones se establecen en el presente Convenio.

Se establecerá en todas aquellas áreas y servicios en que resulte necesario, consistiendo en la disponibilidad permanente y prestación de servicios urgentes o necesarios fuera de las horas de trabajo, incluyendo sábados, domingos, festivos y vacaciones, si es el caso.

El servicio se establecerá, como mínimo, por periodos mensuales. La percepción de la compensación económica correspondiente vendrá condicionada a la correcta prestación del servicio, perdiéndose el derecho al percibo de la misma si no se hubiera acudido a resolver las urgencias planteadas o hubiera sido imposible localizar al empleado/a por causas atribuibles al mismo.

El tiempo efectivo realizado se compensará con descanso a razón de 1 hora por 1 hora, incluso si se realiza en festivos, sábados y domingos y/o vacaciones.

En cada área de actuación en que funciona el servicio se establecerán las normas que habrán de regir el mismo, tipificándose la casuística de las urgencias o necesidades que deberán cubrirse.

Artículo 25. *Jornada Reducida Por Interés Particular*

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal podrá solicitar el reconocimiento de una jornada reducida, percibiendo la retribución reducida en el mismo porcentaje que la reducción de la jornada.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria y queda excluido el personal con régimen de trabajo a turnos.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente.

Será facultad de la empresa, denegar aquellas solicitudes de reducción de jornada que, por motivos de organización o funcionamiento de los diferentes departamentos, resultará desaconsejable atender, mediante la correspondiente justificación.

Las jornadas actualmente existentes y autorizadas, se respetarán en las mismas condiciones en todo aquello que no contradiga el presente Convenio colectivo.

No se podrá conceder el pase a jornada ordinaria desde la jornada reducida por interés particular en periodos del año tales como vacaciones, festivos o jornadas especiales, salvo casos excepcionalmente valorados y justificados por los órganos competentes en materia de recursos humanos.

Artículo 26. *Descansos*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 2 días ininterrumpidos, que comprenderán el sábado y el domingo, excepto el personal con régimen de trabajo a turnos.

Cuando se realice la jornada en régimen de turnos, y así lo requiera la organización de trabajo, se podrán computar por periodos de hasta 4 semanas los descansos de 12 horas entre jornada y 2 días de descanso semanal.

Artículo 27. Horas Extraordinarias

Solo en el caso de que con las horas anuales no pudieran cubrirse necesidades auténticamente perentorias de la empresa, se recurrirá a horas extraordinarias que serán de obligatoria prestación.

Estas horas se compensarán en tiempos equivalentes mediante descanso retribuido.

Se respetarán las limitaciones a la jornada máxima previstas en el artículo 34 del ET, así como el límite de horas extraordinarias previstas en el artículo 35 del ET.

Artículo 28 Vacaciones y Permisos

Cada año natural, las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Para el personal que ingrese o cese dentro del año, se tomará como fecha de partida para el cómputo del número de días a que tiene derecho, desde y hasta el 1 de julio de cada año natural.

El personal que cese en el transcurso del año, se le abonarán tantas doceavas partes del número de días de vacaciones a que tuviera derecho como meses hayan transcurrido desde el último 1 de julio hasta la fecha en que cese en la empresa.

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente y las relacionadas en el artículo 32 del presente Convenio colectivo tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

Al menos la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 1 de junio a 30 de septiembre.

Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el período de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un periodo inmediatamente posterior.

Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Las personas trabajadoras dispondrán de un periodo adicional de vacaciones consistente en 8 días laborables como máximo, cada año, necesarios para no exceder la jornada anual en función del calendario laboral de ese año y la normativa sobre jornada aplicable a la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Artículo 29. *Formación en Horario Laboral*

El tiempo de asistencia a los cursos de formación por necesidad de la empresa o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores y así lo permitan las necesidades del servicio debidamente motivadas.

Asimismo, los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

La empresa determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos.

Artículo 30. Permisos Retribuidos Reglamentarios

El trabajador, previo aviso y con la justificación adecuada en su caso, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la remuneración de su salario mensual y complementos personales por el tiempo y en los casos que a continuación se relacionan:

(Continúa en la página siguiente)

	Motivo	Tiempo	Justificante
A)	Legal		
	Matrimonio y/o registro de parejas de hecho	15 días	Libro de Familia y las situaciones de hecho, empadronamiento o registro
	Fallecimiento cónyuge o pareja de hecho cuando existen hijos menores	5 días	Documento acreditativo
	Fallecimiento cónyuge o pareja de hecho, hijos o padres	3 días	Documento acreditativo
	Fallecimiento hermanos, nietos o abuelos	2 días	Documento acreditativo
	Fallecimiento padres políticos, hijos políticos o hermanos políticos	2 días	Documento acreditativo
	Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella	5 días	Certificado médico
	Matrimonio de hijos o hermanos o segundas nupcias de padres	1 día	Documento acreditativo
	Traslado de domicilio habitual	1 día	Documento acreditativo
	Consulta a especialista de la Seguridad Social	Tiempo necesario	Justificante asistencia
	Deber inexcusable de carácter público y personal	Tiempo necesario	El que proceda
	Concurrencia a exámenes finales o parciales	Tiempo necesario	Certificado centro
	Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (previo aviso)	Tiempo necesario	Certificado médico
	Por asuntos propios (C. Paritaria 25.01.05) máximo 5 horas en un día	6h 50'	
	Nacimiento de nietos	1 día	Documento acreditativo
B)	Sindical		
	Representación sindical	Tiempo legal	Aviso previo correspondiente

Artículo 31. *Condiciones de los Permisos*

Cuando se trate del fallecimiento, que se produzca en provincia distinta el permiso se incrementará en 2 días.

Los días de los permisos tendrán la condición de laborables, a excepción del permiso por matrimonio, debiendo estar siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo.

Los permisos por hospitalización, fallecimiento o matrimonio se iniciarán el primer día laborable siguiente al hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable y que persistan las causas que lo motivaron.

Será obligatoria la presentación del documento acreditativo en cada caso.

En los casos de permisos por hospitalización previstos en el artículo 30 y mientras dure dicha hospitalización el/la empleado/a podrá disfrutar de los días de permiso en jornadas discontinuas y diferentes al hecho causante, así como por medias jornadas, siempre y cuando ello no implique incremento de días de permiso, en un periodo no superior a 15 días.

En los casos de intervención quirúrgica recogidos en el artículo 30 se podrá solicitar durante el periodo que dure la hospitalización un permiso recuperable en horas en el tiempo que exceda a los 4 o 6 días según sea el caso sin que ello afecte a la buena marcha de las necesidades de la empresa en cuyo caso podría ser denegado, dicho periodo no podrá superar los 15 días.

En el caso de no producirse el hecho que motivó el permiso o que este no se justifique debidamente, los días o periodos no trabajados se reintegrarán según lo establecido en el artículo 33, independientemente de su consideración como falta.

Artículo 32. *Permiso No Retribuido y Licencia Sin Sueldo*

Estos permisos, de hasta un mes, con la conformidad de la Dirección del departamento, se solicitarán al área de personas, quien los concederá o denegará de acuerdo con las necesidades del trabajo. El disfrute de estos permisos llevará aparejado el descuento de la retribución del/de la trabajador/a, practicándose este descuento el mes siguiente del permiso. Será necesario, para la organización del trabajo en la empresa, de un preaviso de 5 días laborables.

Del periodo vacacional del/de la trabajador/a serán descontados los días en proporción al periodo de licencia solicitado.

Estos permisos solo los podrá solicitar el personal con más de 12 meses de antigüedad.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 24 horas al año, preavisando a la empresa con una antelación de al menos 48 horas, siempre que las circunstancias y naturaleza del asunto lo permitan.

En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación (tiempo a reintegrar) o sin derecho a remuneración, permiso no retribuido, o a cuenta de vacaciones, optándose de común acuerdo entre empresa y trabajador la opción a formalizar.

Artículo 33. *Tiempo a Reintegrar*

El tiempo dejado de trabajar por retrasos a la entrada, salidas durante la jornada, adelantos a la salida o ausencia al trabajo, que no tuviera justificación como permiso retribuido reglamentario, independientemente de su consideración como falta laboral y las sanciones consecuentes, será reintegrado mediante el descuento del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, que se practicará en la nómina del mes siguiente.

Artículo 34. *Reincorporación Tras Larga Enfermedad o Tratamientos de Especial Gravedad*

Tras un proceso de IT, ya fuere por larga enfermedad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, la reincorporación del/de la trabajador/a a su puesto de trabajo deberá producirse dentro de los 3 días siguientes a la notificación del alta médica.

Asimismo, los/as trabajadores/as que se reincorporen tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, así como otros tratamientos de especial gravedad, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.

Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el/la interesado/a para acreditar la existencia de esta situación, y la empresa deberá resolver sobre la misma en un plazo de 3 días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el/la trabajador/a justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento.

Artículo 35. *Excedencias*

La excedencia podrá ser forzosa, voluntaria o pactada.

1. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia en las condiciones legalmente establecidas. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo y también por el nacimiento o adopción de hijos en los términos previstos en la ley.

2. En excedencia voluntaria el/la empleado/a con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

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

3. En excedencia pactada por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, se atenderá la reserva del puesto de trabajo y condiciones laborales en los términos pactados.

Las excedencias tendrán efecto sobre el premio de vinculación.

CAPÍTULO IV **Clasificación Profesional, Periodo de Prueba y Promoción**

Artículo 36. *Clasificación Profesional*

Las clasificaciones de puestos de trabajo consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen ni limitación a la creación de profesiones nuevas que la empresa estime necesario para el desarrollo de sus actividades ni obstaculización a la facultad de la empresa de modificar su actual organización del trabajo; así como tampoco la obligación de tener cubiertos todos los puestos que se enumeran.

Artículo 37. *Por su Función. Grupos Profesionales*

La clasificación del personal se estructura en base a grupos funcionales.

Todos los empleados incluidos en el ámbito del Convenio colectivo se clasifican, en atención a las funciones que realizan, en los siguientes grupos funcionales:

- Titulados y asimilados
- Técnicos especialistas
- Administrativos
- Mantenimiento y servicios

En función de la evolución de las relaciones laborales y del crecimiento funcional del mercado de trabajo, se podrán crear nuevos grupos funcionales.

Artículo 38. *Por su Aptitud. Grupos Profesionales*

El personal afectado por el presente Convenio, en atención a su formación, conocimientos y aptitudes profesionales; así como al contenido general de la prestación y funciones desarrolladas, se clasificarán en grupos profesionales.

El grupo profesional de cada empleado vendrá, por tanto, determinado por el puesto de trabajo que desempeña en la empresa y el nivel y funciones de clasificación de dicho puesto, según los criterios de valoración de tareas contenidos en el Manual de valoración de puestos de trabajo.

Artículo 39. *Valoración de Puestos de Trabajo*

Cada puesto de trabajo se clasificará en el grupo profesional que proceda de acuerdo con la valoración asignada al mismo, que se obtiene aplicando las especificaciones de los manuales que estén vigentes en cada momento adaptadas a la descripción de cada puesto, y de acuerdo con las puntuaciones del anexo de puestos de trabajo.

La valoración de puestos de trabajo se regulará según lo establecido en la herramienta de Valoración de puestos de trabajo publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

De la aplicación de los efectos retributivos derivados de la valoración de puestos de trabajo queda excluido el grupo profesional 10, desde su nivel de clasificación hasta su nivel superior.

Artículo 40. *Periodos de Prueba*

El personal de nuevo ingreso y el personal que ingrese en un nuevo grupo profesional lo será a título de prueba, según el siguiente baremo:

Grupo Profesional	Duración periodo de prueba
1-2-3	Hasta 1 mes
4-5-6-7	Hasta 3 meses
8-9-10	Hasta 6 meses

De no pactarse lo contrario en contrato individual, la situación de incapacidad temporal por enfermedad común o por accidente de trabajo interrumpirá el periodo de prueba que se reanudará a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 41. *Vacantes*

La empresa podrá amortizar las vacantes que, por cualquier causa, se produzcan en la plantilla, no viniendo obligada a compensar con contrataciones las bajas producidas.

Los puestos vacantes no amortizados y los puestos de nueva creación a cubrir con personal de la plantilla con carácter indefinido serán anunciados con publicidad suficiente a todo el personal con el fin de que

los/as empleados/as interesados/as puedan optar a alguno de los puestos a cubrir, participando como candidatos/as en el proceso de selección que sea establecido por la empresa.

A este fin, se cumplirán los siguientes requisitos:

- a) Convocatoria a todos/as los empleados/as de la empresa para cubrir el puesto vacante con un mínimo de antelación de 7 días naturales, informando simultáneamente al Comité de empresa.
- b) Publicación de los requisitos y normas para acceder a dicho puesto, así como las funciones y tareas a desarrollar en el mismo.
- c) En la prueba de acceso a la vacante los/as candidatos/as podrán solicitar la asistencia, o no, de un miembro del Comité de empresa en el transcurso de dicha prueba, con excepción de la parte correspondiente a la entrevista que siempre se realizará a título individual, si es el caso.

Cuando se produzcan vacantes que hayan de cubrirse temporalmente, de forma no indefinida, se aplicará aquello que la normativa correspondiente en materia de contratación temporal.

Las vacantes que se produzcan como creación de nuevos puestos estarán sujetas a las normas y requisitos que la normativa correspondiente en materia de contratación y respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Las incorporaciones de nuevo personal estarán sujetas a los límites y requisitos establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 42. *Plan de Carrera*

Los planes de carrera son itinerarios de progresión profesional adaptados a las necesidades futuras de la empresa y a las características particulares de las personas.

Se trata de un proyecto de desarrollo individual de uno/a o varios/as trabajadores/as de la empresa, a propuesta de la dirección, pactado con los/as trabajadores/as, teniendo en cuenta:

- Convocatoria pública.
- Efectos y objetivos que se pretenden.
- Compromisos de trabajador/es/as y empresa.
- Tiempo en que se realizará.

- Perfil biográfico, formación y trayectoria entre otros factores del mapa de competencias, que influirá para crear un plan de desarrollo continuado y su evaluación.

La aplicación de este artículo se encuentra transitoriamente suspendida hasta que la normativa presupuestaria permita el establecimiento de planes de carrera, salvo, en su caso, mediante el cumplimiento de las concreciones y autorizaciones que resulten exigibles en cada momento para su implementación y seguimiento.

Artículo 43. *Ascensos / Promoción Económica*

La articulación de dichas promociones se realizará en el marco de lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Solo se considerarán ascensos a los efectos legales aquellos cambios de puestos de trabajo que impliquen una variación del grupo profesional, adecuándose la retribución a la estructura salarial del nuevo nivel en cuanto a sueldo base y complemento de puesto.

Se considerarán promoción económica los cambios salariales que no supongan ni ascenso ni variación de grupo profesional, pero sí incremento en las percepciones dentro del mismo y dicho incremento debido a un aumento de funciones en cuanto a calidad y/o cantidad.

La promoción económica se aplicará, en su caso, a través del complemento personal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 del Convenio y sin suponer, en ningún caso, incrementos retributivos superiores a los permitidos en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado. Los/as empleados/as de fuera de Convenio quedan afectados por esta responsabilidad y exigencia, por lo que se extiende a todos los niveles de Dirección.

En ningún caso podrán producirse ascensos y/o promoción económica por el mero transcurso del tiempo de servicio, ni se considerará este factor decisivo para el mismo.

CAPÍTULO V Régimen Disciplinario

Artículo 44. *Procedimiento Sancionador*

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

- La sanción de las faltas leves requerirá comunicación por escrito al/a la trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
- La sanción de las faltas graves y muy graves exigirá tramitación de expediente sumario en que sea oído el/la trabajador/a afectado/a de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

La Dirección de la empresa notificará al/a la trabajador/a afectado en escrito de pliego de cargos los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el /la trabajador/a a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días hábiles.

Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando estas de haber sido formuladas, notificará por escrito al/a la trabajador/a la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al/a la trabajador/a el archivo del expediente.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores/as por escrito, de forma inmediata de toda sanción que imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

Artículo 45. *Prescripción*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá en los plazos que se establecen en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 46. *Faltas Leves*

Serán faltas leves las siguientes:

1. Hasta 4 faltas de puntualidad, respecto al horario fijo de presencia, durante un período de 30 días naturales, sin causa justificada, siempre que no superen los 120 minutos.
2. Faltar 1 día al trabajo sin causa justificada.
3. El trato incorrecto o descortés al público o a compañeros/as de trabajo.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, inferior a 30 minutos.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio en el plazo de 10 días.
6. No comunicar con puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan tener repercusiones fiscales o de Seguridad Social.
7. La negligencia y demora en el trabajo no trascendental.

Artículo 47. *Faltas Graves*

Serán faltas graves las siguientes:

1. De 5 a 8 faltas de puntualidad, respecto al horario fijo de presencia, durante un período de 30 días naturales, sin causa justificada.
2. Las faltas de puntualidad, respecto al horario fijo de presencia, durante un período de 30 días naturales, sin causa justificada, siempre que superen los 120 minutos.
3. Faltar 2 días al trabajo sin causa justificada en un período de 30 días naturales.
4. Faltar 2 días al trabajo, antes o después de festivo, en un período de 60 días naturales o 3 faltas en 180 días naturales, sin justificación.
5. Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otras personas trabajadoras o con el público.
6. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los/as superiores y de las obligaciones y funciones concretas del puesto de trabajo, salvo que por su naturaleza deba ser calificado como falta muy grave.
7. La imprudencia en el trabajo que implique riesgo de accidente o avería en las instalaciones, así como no advertir inmediatamente a sus superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha de este que pueda ocasionar perjuicios graves a la empresa.
9. El quebranto del secreto profesional y la confidencialidad en el puesto de trabajo en cuestiones que el Consorcio declare expresamente reservadas, así como las relativas a la Ley Orgánica de Protección de Datos vigente, salvo que por su naturaleza deba ser calificado como falta muy grave.
10. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, por tiempo superior a 30 minutos.
11. La simulación de enfermedad o accidente.
12. Simular la presencia de otro/a trabajador/a valiéndose de la firma, ficha o tarjeta de control, salvo que por su naturaleza pudiera ser considerada como fraude, en cuyo caso se calificará como falta de carácter muy grave.
13. El incumplimiento injustificado de las obligaciones del sistema de registro diario de jornada establecido en la empresa, incluidas las modificaciones o manipulaciones del mismo, salvo que por la naturaleza de las mismas pudiera ser considerada como fraude, en cuyo caso se calificará como falta de carácter muy grave.
14. No cumplir las normas de uso de los sistemas informáticos implantados por la empresa, salvo que por los riesgos en la seguridad o las consecuencias de su incumplimiento pudiera ser calificada como falta muy grave.
15. La reincidencia en falta leve, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre.

16.No colaborar, por negligencia o falta de diligencia, en la integración de la previsión de riesgos laborales en la gestión de la empresa, una vez conocidas la evaluación general de riesgos y las normas y procedimientos que desarrollan el plan de prevención adoptado.

17.Aquellas conductas de acoso laboral o sexual o por razón de sexo que revistan el carácter de graves.

Artículo 48. *Faltas Muy Graves*

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Se consideran en tal situación:

- Más de 8 faltas de puntualidad respecto al horario fijo de presencia no justificadas en un período de 30 días naturales.
 - Más de 15 faltas de puntualidad respecto al horario fijo de presencia no justificadas en un período de 180 días naturales.
 - Más de 24 faltas no justificadas de puntualidad respecto al horario fijo de presencia en un período de 1 año.
 - El caso de faltas de asistencia lo constituye el faltar al trabajo 3 días sin causa justificada durante un período de 30 días.
2. Las derivadas de los apartados 6, 9, 12, 13 y 14 del artículo 47, cuando deban ser consideradas como faltas de carácter muy grave.
3. Todas las faltas previstas en el apartado 2 del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
4. La reincidencia en la comisión de falta grave dentro de un período de 6 meses.
5. Aquellas conductas de acoso laboral o sexual o por razón de sexo que revistan el carácter de muy graves.

Artículo 49. *Sanciones*

1. Por faltas leves

- Apercibimiento.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2. Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 15 días.
- Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria, por un periodo no superior a 1 año.

3. Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días.
- Traslado.
- Despido disciplinario.

En cualquier caso, se podrán imponer sanciones de menor entidad a las previstas en los apartados anteriores.

Artículo 50. *Cancelación de las Notas Desfavorables*

La cancelación de las notas desfavorables en los expedientes personales, de las cuales tendrá conocimiento el interesado, tendrá lugar a los 6 meses, en 1 año, a los 2 años; según la falta sea leve, grave o muy grave, respectivamente.

CAPÍTULO VI Régimen de Retribuciones

Artículo 51. *Niveles Retributivos*

1. La retribución del personal afectado por este Convenio se establece de acuerdo con los grupos profesionales resultantes de la aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo.

A cada uno de los distintos grupos profesionales que integran este sistema de clasificación laboral, corresponde un nivel retributivo cuyos valores quedan reflejados en la tabla adjunta a este Convenio.

2. Nivel retributivo de clasificación

Se aplicará al personal de nuevo ingreso en la empresa o grupo profesional, de acuerdo a lo que permitan los Presupuestos Generales del Estado u otra normativa de aplicación, y consolidándose una vez superado el periodo de prueba.

El/la empleado/a cuyo puesto de trabajo no haya sido analizado, descrito, evaluado ni encuadrado en la Tabla de niveles de clasificación laboral, continuará percibiendo las retribuciones que tuviera señaladas o pactadas, hasta que no se proceda al definitivo análisis, descripción y valoración de dicho puesto de trabajo. La clasificación que corresponda tendrá efectos económicos según lo establecido en el Reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo.

Podrá solicitar la valoración de puestos de trabajo, genérico/específico, el/la empleado/a que lo ocupa o la empresa, si alguno de ellos lo considera oportuno.

La empresa garantiza que, en cualquier supuesto de movilidad a puestos de nivel inferior, se conservará el grupo profesional y el nivel salarial, garantizando asimismo el mismo nivel de salario y la misma distribución. La no aceptación posterior a ocupar un puesto de trabajo ofrecido por la empresa de igual nivel y grupo funcional al anterior supondrá la pérdida de esa garantía, previa información al Comité de empresa.

Las partes firmantes del Convenio convienen que la necesidad de adquirir los conocimientos y la formación necesarios, así como las competencias para el óptimo desarrollo de los cometidos, y la misma progresiva adaptación al puesto de trabajo, no permiten obtener un rendimiento óptimo desde un inicio de la relación laboral que pueda equipararse al personal con experiencia, y cuya evolución se estima en un mínimo de 3 años.

Fundamentándose en esta razón, el personal de nuevo ingreso en la empresa percibirá durante el primer año el salario de clasificación que le corresponde en las tablas salariales reducido en un 10%.

Este diferencial se reducirá anualmente en un tercio hasta que progresivamente, en 3 años, alcance el 100% del salario que le corresponde en las tablas salariales.

Esta reducción se aplicará a todo el personal de nuevo ingreso con independencia de cuál sea su fecha de ingreso en la empresa, salvo en los supuestos de reingreso de una relación laboral anterior para ocupar un mismo puesto de trabajo en que ya se hubiera superado el mencionado periodo.

Esta reducción se aplicará en el complemento de puesto.

3. Nivel retributivo superior. Grupo profesional 10

El grupo profesional 10 tendrá un subnivel superior. Del subnivel de clasificación al superior se ascenderá según criterios de la empresa y las limitaciones que establezcan los Presupuestos Generales del Estado u otras normativas de aplicación.

La evolución interna se realizará según criterios de profesionalidad y rendimiento.

4. El personal que ocupe una vacante de nivel superior, en el caso de que no supere satisfactoriamente el periodo de prueba establecido para ella, volverá a ocupar un puesto de trabajo del grupo profesional anterior; así como el salario que anteriormente percibía.

Artículo 52. *Salario Mensual*

Es la remuneración pactada para cada puesto de trabajo en función de las horas efectivas de trabajo para cada año y en función de los rendimientos normales exigibles que, de acuerdo con la legislación vigente y lo establecido en este Convenio, deban ser realizadas y obtenidas por la empresa como contraprestación por dichas remuneraciones.

- Se compone de:
 - Salario Base

Es el fijado para cada uno de los grupos profesionales en que se estructura la clasificación de puestos de trabajo por unidad de tiempo, atendiendo tanto a la duración de la jornada como al rendimiento normal correspondiente a la actividad funcional y puesto de trabajo.

Se especifican en las tablas adjuntas a este Convenio, en cómputo mensual y anual, los salarios de 2022.

Se incrementará en el porcentaje máximo que permitan los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio, u otra normativa de aplicación.

- Complemento de Puesto

Es el que se devenga en proporción al tiempo de presencia efectivo y trabajo a rendimiento normal, quedando establecido en función del nivel de clasificación.

La cuantía de clasificación y superior para el nivel 10 se especifica en la tabla adjunta a este Convenio, en cómputo mensual y anual.

Se incrementará en el porcentaje máximo que permitan los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio, u otra normativa de aplicación.

Artículo 53. *Complementos Personales*

Están compuestos por los siguientes conceptos:

1. Plus de vinculación

Son las cantidades correspondientes al anterior plus de antigüedad, suprimido desde 1 de enero de 1997, y que se mantienen como plus de vinculación única y exclusivamente para el personal que, ingresado con contrato indefinido antes de la expresada fecha, percibía aquel plus.

Se estipula este plus para garantizar Ad Personam al personal citado las percepciones que hasta la indicada fecha venían percibiendo por aquel concepto.

No es compensable ni absorbible y se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que el salario base y complemento de puesto y situado dentro de los márgenes que establezcan los Presupuestos Generales del Estado u otras normas de aplicación.

2. Complemento personal

Las cantidades que en concepto de reajuste de complemento de puesto y/o promoción económica, que se venían percibiendo en el Convenio colectivo 2003-2005, pasaron a formar parte del complemento personal.

Este concepto se absorberá nuevamente por el complemento de puesto cuando se produzca ascenso a un puesto de clasificación en un grupo profesional superior o por reclasificación del puesto a grupo superior.

No procederá la aplicación de este concepto cuando un/a empleado/a ocupe, a petición propia, un puesto de grupo inferior al que desempeñaba con anterioridad.

En cualquier supuesto de reducción de jornada estas cantidades, por provenir inicialmente de un complemento de puesto, se reducirán en la misma proporción que se reduzca la jornada.

Se incluirán en este artículo las futuras promociones económicas que puedan otorgarse en base a un desarrollo progresivamente creciente de las competencias del personal, su rendimiento y resultados obtenidos en el desarrollo de su trabajo, siempre y cuando los Presupuestos Generales del Estado u otra normativa de aplicación así lo permitan.

Artículo 54. *Plus Especial Dedicación y Cumplimiento*

Lo constituye el 1,30% del salario anual, integrado por los conceptos de Salario base, Complemento de puesto y Plus de vinculación, que se percibirá dividido en 14 pagas, con independencia del momento en que se realicen las vacaciones.

Esta cantidad se otorga específicamente en contraprestación a la realización voluntaria de la bolsa horaria establecida en el artículo 18, que se realizará de acuerdo a las necesidades del trabajo.

La prestación y realización de la bolsa horaria citada y la correspondiente contraprestación económica se renovará anualmente, será voluntaria y deberá renunciarse por escrito.

Artículo 55. *Plus Convenio*

Forman este plus las cantidades que en el anterior Convenio se venían percibiendo en concepto de Plus social y que consisten en la percepción de la cantidad de 35€ mensuales, sin repercusión en las pagas extraordinarias.

Artículo 56. *Gratificaciones Extraordinarias*

1. Se establecen 2 gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre que comprenderán cada una de ellas una mensualidad de:

- Salario mensual, artículo 52. Salario base y complemento de puesto
- Complementos personales, artículo 53
- Plus especial cumplimiento, artículo 54

2. Las gratificaciones se devengarán en los siguientes períodos:

- a) La de junio: del 1 de julio al 30 de junio, y
- b) La de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.

3. Los trabajadores que ingresen o cesen durante el transcurso del año percibirán la gratificación en proporción a los días devengados.

En todos los casos y supuestos, para las pagas de junio y diciembre se realizará el cálculo en base al promedio semestral último.

Artículo 57. *Plus de Productividad*

1. El plus de productividad se estructura según lo establecido en el presente artículo y siendo su finalidad la incentivación de la consecución de un mayor rendimiento del personal y por tanto de los objetivos de la

empresa dentro del criterio de mayor retribución a quien ostenta un rendimiento más alto y por tanto siendo el importe a percibir variable. Se percibirá en un pago anual dentro del primer trimestre de cada año.

2. Las cuantías de esta partida no pueden suponer un incremento superior a lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente en cada momento.

El importe al 100% del plus de productividad para cada uno de los niveles profesionales es el detallado en siguiente cuadro:

Niveles	Importe €/año 2021
4	2.860,73€
5	3.054,73€
6	3.249,73€
7	3.444,73€
8	3.639,73€
9	3.834,73€
10	4.029,73€

1. Cálculo de la cuantía

Su cuantía se determinará teniendo en cuenta, solo para el cálculo, el porcentaje de absentismo individual de cada empleado en el año anterior, todo ello, en base a lo regulado a continuación:

a) Computo individual de absentismo

Para hallar cada año el porcentaje de absentismo se tendrán en cuenta todas las ausencias realizadas por el empleado a excepción, de las siguientes:

- IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Ausencias debidas a tratamientos médicos de cáncer y/o enfermedades crónicas diagnosticadas.
- Permiso por nacimiento.
- Horas sindicales.
- Baja IT (Incapacidad Temporal) al 50%.
- Permisos legales retribuidos al 50%.
- Permisos por Lactancia.
- IT por motivos psicológicos o físicos derivados de violencia de género, acreditada oficialmente.

Una vez, obtenido el porcentaje de absentismo individual, este, se aplicará como factor reductor del importe que le corresponda a su nivel profesional según lo establecido en la columna del cuadro del presente artículo, correspondiente a la cantidad total establecida para el plus de productividad.

b) Reparto de los importes no percibidos

El resto del total de importes dejados de percibir por los empleados como consecuencia de la aplicación del factor reductor por absentismo, se repartirá íntegramente entre todo el personal aplicando el mismo coeficiente aplicado para el cálculo del plus de productividad, pero sin distinción de niveles retributivos, y la cantidad resultante se añadirá al importe a percibir por parte de cada empleado por este concepto.

Para determinar el importe a añadir a cada empleado se sumarán el total de horas trabajadas dentro de la jornada ordinaria de los empleados beneficiarios de este plus, considerando como trabajadas todas las que se enumeran en el listado de excepciones del apartado anterior. A continuación, se dividirá el importe del total no percibido por el número de total de horas trabajadas, obteniéndose así un precio hora individual común. Para obtener el importe individual de la parte no asignada del plus de productividad, se multiplicará el precio hora común obtenido por el número de horas trabajadas por cada empleado.

c) Comisión Paritaria

Cuantas dudas se originen por parte de los empleados en la aplicación del plus de productividad, se resolverán a través de la Comisión Paritaria.

d) Los grupos profesionales superiores al 10 se regirán por este sistema, respetando siempre las limitaciones que puedan venir impuestas por la normativa presupuestaria.

Artículo 58. *Plus Nocturnidad y Festivos*

Quedan establecidas las siguientes compensaciones:

	Nocturnidad	Sábados	Festivos
Hora	5,00 €	8,00 €	10,00 €

Estos pluses no afectarán al personal que realice turnos fijos de domingos, festivos y nocturnidad, ni contabilizará en el cálculo de las pagas extraordinarias ni de cualquier otra retribución.

En los supuestos de realización de especial dedicación, el trabajo en sábado o festivo no contabilizará para la misma, sino que se percibirá el plus correspondiente y el correspondiente descanso compensatorio a razón de 1 hora por 1 hora.

El importe de las horas acumulado no producirá un cómputo de días abonados en estos conceptos que incremente la masa salarial aprobada, ni su cuantía global se incrementará por encima de lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y normativa presupuestaria.

Artículo 59. *Plus Disponibilidad*

Los empleados que perciban este plus, según lo establecido en el artículo 24, tendrán derecho al percibo en el mismo mes de cualquier otro plus, premio o retribución que la aquí establecida, a excepción del Plus de especial dedicación.

Queda establecido en 220€ mensuales, que se percibirán al mes siguiente de su prestación y en función de los meses en que se prestase.

La empresa podrá retirar el plus en cualquier momento en que se constate que ya no se dan las circunstancias que motivaron su percibo.

Se abonarán los desplazamientos de cada viaje, cuando resultase necesario, en concepto de indemnizaciones y suplidos, debidamente justificados.

Este plus se actualizará aplicando el incremento máximo que establezca para todos los empleados públicos la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

Con el fin de mantener el equilibrio de la masa salarial aprobada, en caso de producirse un incremento de los beneficiarios, ello conllevará un número inferior de meses o empleados que perciban abonos por estos conceptos de manera que el importe global de este concepto no experimentará más incremento que el indicado en el párrafo anterior.

Artículo 60. *Plus Polivalencia*

Los empleados que, por necesidades de la empresa, realicen temporalmente trabajos de un grupo profesional o funcional distinto al que ostente el empleado afectado percibirá un plus mensual de 220€. Si el periodo fuera inferior al mes, se percibiría a razón de 10€/día.

Deberá estar siempre debidamente justificado y documentado por el/la interesado/a, el/la director/a y el superior inmediato.

La empresa podrá retirar el plus en cualquier momento en que se constate que ya no se dan las circunstancias que motivaron su percibo.

Este Plus se actualizará aplicando el incremento máximo que establezca para todos los empleados públicos la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

El importe de las horas acumulado no producirá un cómputo de días abonados en estos conceptos que incremente la masa salarial aprobada, ni su cuantía global se incrementará por encima de lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y normativa presupuestaria.

Artículo 61. *Indemnizaciones y Suplidos*

- Dieta sencilla

En concepto de dieta de comida se abonará la cantidad de 9,39€ brutos.

La realización de jornada de mañana y tarde, según cuadro vigente, dará derecho al percibo de una dieta sencilla por día efectivamente trabajado con esa jornada, por lo que quedan excluidos los viernes, salvo situaciones de jornada partida debidamente justificadas.

Este concepto se incrementará en la misma medida que autoricen las leyes presupuestarias en cada momento.

- Media dieta por desplazamiento

La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, de carácter irregular, que tiene como finalidad la compensación de los gastos de manutención y alojamiento de los empleados ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

Corresponderá media dieta a los empleados que, como consecuencia de desplazamientos de 8 horas a 12 horas fuera del área metropolitana, tenga que realizar 2 comidas fuera de su residencia, pero pueda pernctar en ella. Se abonarán hasta un máximo de 24,24€, aparte kilometraje, si se viera en la necesidad de utilizar su vehículo particular.

Se aplicarán, como máximo los incrementos previstos en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, u otra normativa de aplicación.

- Kilometraje

Los desplazamientos por cuenta de la entidad, que realicen los trabajadores en automóvil propio, se abonarán a razón de 0,32€.

No se abonará el concepto de kilometraje por desplazamientos al centro de trabajo habitual.

Se aplicarán, como máximo los incrementos previstos en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, u otra normativa de aplicación.

Artículo 62. *Anticipos*

Los empleados tendrán derecho a obtener, con la aprobación de la Dirección General, un anticipo del neto de la paga extraordinaria más próxima, a devolver dentro del ejercicio de concesión.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta de la retribución mensual a devengar, a devolver dentro del mes siguiente de su concesión.

Artículo 63. *Descuentos*

Los tiempos de ausencia al trabajo, sin justificación de permiso retributivo reglamentario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33, serán descontados en la nómina del mes siguiente, del período de cómputo de jornada de referencia en proporción al salario del tiempo dejado de trabajar incluyendo la parte proporcional de pagas extraordinarias.

Artículo 64. *Forma de Pago del Salario*

El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria; quedando establecida como fecha de pago el día 25 de cada mes para las mensualidades ordinarias, con regularizaciones, en su caso, en la

mensualidad siguiente; el 25 de cada mes para las indemnizaciones y suplidos del mes, excepto el mes de agosto que se abonarán en septiembre, y la de 15 de junio y 15 de diciembre para las mensualidades extraordinarias.

Artículo 65. *Aumento Salarial Anual*

Para la negociación del aumento salarial del presente Convenio colectivo, se tomarán como índices de referencia:

Se incrementará en el porcentaje máximo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio, u otra normativa de aplicación.

La actualización del salario anual, y el abono de los atrasos correspondientes deberá efectuarse en la nómina del mes siguiente a aquel en que se emita la resolución del Ministerio de Hacienda en la que se apruebe la masa salarial de las personas afectadas por este Convenio colectivo.

Artículo 66. *Vestuario*

La empresa proporcionará vestuario anualmente, uno para verano y otro para invierno, al personal que realice funciones de mantenimiento, así como a los chóferes y recepcionistas el vestuario adecuado para el desarrollo de sus funciones, así como el equipamiento que determinen las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo.

A las personas trabajadoras que realicen funciones de supervisión de obras en el exterior del edificio, se les proporcionará una pieza de abrigo que se renovará periódicamente en función de su desgaste.

CAPÍTULO VII **Acción Social**

Artículo 67. *Premio Vinculación*

Todo el personal, cuando cumpla 25 años al servicio activo del Consorcio y posteriormente cada 5 años, percibirá, con carácter único, un premio consistente en una mensualidad de salario bruto, con las deducciones y retenciones que procedan.

Asimismo, el personal, el año en que totalice los años de servicio de la tabla siguiente, solo y exclusivamente, en dicho año podrá disfrutar de los siguientes días de vacaciones:

Años de Permanencia	Días de Vacaciones
25	1
30	2
35	3
40	4
45	5

Artículo 68. *Plus Social*

Los empleados con cónyuge, pareja de hecho o descendientes, así como los menores convivientes, que tengan reconocida una discapacidad por los organismos oficiales pertinentes podrán percibir las cantidades detalladas en el cuadro inferior siempre y cuando reúnan las condiciones establecidas.

- Que la persona con discapacidad no perciba una renta anual superior al escalado de la tabla.
- Que exista convivencia, salvo causa justificada, y/o dependencia económica de la persona con discapacidad a cargo del beneficiario.
- La ayuda establecida será mensual, devengándose 12 veces al año y sin repercusión en las pagas extraordinarias ni cualquier otro concepto retributivo.

Rentas Anuales	Importes anuales discapacidad igual o superior a 33% e inferior a 65%	Importes anuales discapacidad igual o superior al 65%
Inferiores a 9.015€	1.352€	2.705€
Entre 9.015 y 15.025€	1.202€	2.404€
Superiores a 15.025€	1.052€	2.104€

Artículo 69. Seguro de Jubilación

El personal del Consorcio tiene derecho a acogerse al Plan de jubilación establecido en el Régimen de Clases Pasivas de enero de 1985, de acuerdo con lo establecido en los artículos 3, 4 y 5 de dicho Régimen y a las normas de funcionamiento del plan de jubilación.

Las pólizas en que se sustenta el condicionado, tanto general como particular, de este seguro de jubilación, se adecuarán a la legalidad vigente en cada momento.

- Las aportaciones al seguro de jubilación serán las siguientes:

Las aportaciones del año 2021 son en su cuantía las que se liquidaron a la compañía aseguradora durante el primer trimestre de cada uno de dichos ejercicios.

- Aportaciones directas anuales de la empresa a partir de enero de 2022:

– Para el personal ingresado en el Consorcio a partir del 1 de enero de 1986

Aportación directa: 2,5% de sus retribuciones anuales (artículos 52 y 53) del año en que se efectúa la aportación.

Aportaciones de los empleados: Todo el personal podrá realizar voluntariamente aportaciones económicas directas como máximo del 1% de sus retribuciones anuales fijas.

Tanto la aportación de la empresa como la de los empleados al seguro de jubilación, a los que se les descontará en nómina y mensualmente una doceava parte de la aportación extraordinaria que realice el trabajador, se le aplicarán las deducciones legales a que haya lugar.

Las Pólizas de seguros del plan de jubilación del personal de Convenio, excepto las del personal contemplado en el artículo 3 a. y b., serán gestionadas por la Comisión de control del plan, que estará compuesta por 4 miembros, 2 de ellos representantes del personal nombrados de entre el Comité de empresa y 2 representantes de la empresa, recibiendo de ésta cuanta información precisen para la gestión de dichas pólizas, responsabilizándose a nivel personal mediante firma identificativa de cumplir con la Ley Orgánica de Protección de Datos vigente. El personal del Consorcio que no desee que se conozcan sus datos deberá manifestar su negativa por escrito.

Artículo 70. Seguros de Vida y de Salud

Todo el personal del Consorcio disfrutará de la cobertura de un seguro de vida que incluya las cantidades indemnizatorias de los anteriores Convenios colectivos. Dicho seguro tendrá el carácter de voluntario, por lo que el/la empleado/a que no esté interesado/a en esta cobertura deberá comunicar su renuncia a la misma por escrito.

El presente seguro de vida tendrá el correspondiente IRPF descontado y Seguridad Social.

Durante la vigencia de este Convenio, y de sus prórrogas si las hubiese, todo el personal del Consorcio disfrutará voluntariamente de la cobertura de un seguro médico de salud, de libre elección por la empresa, cuya prima será íntegramente a cargo de esta, y descontándose el IRPF correspondiente y Seguridad Social. Asimismo, esta cobertura se extenderá al cónyuge o pareja de hecho, o hijo/hija menor de 30 años que no desempeñe una actividad retribuida.

Respecto al seguro médico, si algún empleado por sus condiciones personales no fuese aceptado por la compañía aseguradora contratada, se le dará la opción de cubrirle el seguro citado en una compañía diferente que, buscada por el interesado, tuviese un coste como máximo igual al que le correspondería en la compañía contratada en condiciones normales, en caso contrario, la empresa queda liberada y sin ninguna otra responsabilidad, de las obligaciones establecidas en relación con el seguro médico.

Artículo 71. Prestaciones Complementarias en los Casos de IT Derivadas de Enfermedad Común y Accidente de Trabajo

En los supuestos derivados de enfermedad común y accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social de forma tal que el trabajador percibirá el 100% del salario que le correspondería percibir en activo.

Para optar a este beneficio, será preciso que el trabajador presente el parte de baja con fecha del día en que esta se produzca y como máximo al tercer día del hecho causante y, en su caso, los de confirmación, de la Seguridad Social.

El abono del complemento está condicionado a que, en todo momento, la empresa pueda efectuar el seguimiento y comprobación, tanto del estado patológico del trabajador como del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido prescrito, y a la vigencia del contrato de trabajo.

Si durante la vigencia del presente Convenio, la Seguridad Social variara el importe de las prestaciones por Incapacidad Temporal, la Comisión Paritaria estudiará la nueva situación y la conveniencia de modificar el porcentaje de complemento que venga abonando la empresa.

Artículo 72. Seguro Complementario de la Seguridad Social en Caso de Accidente de Trabajo o de Enfermedad Profesional

Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, se establece un seguro que cubre los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para la profesión habitual en caso de baja en la plantilla de la empresa cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 73. Igualdad y Conciliación Familiar

La perspectiva de equidad de género es un posicionamiento ético del Consorcio. Implica crear un medio que posibilite eliminar la desigualdad, para que todas las personas puedan conseguir su máximo potencial en el trabajo y sean recompensadas por ello justamente, sin discriminación de ningún tipo.

En el Consorcio de la Zona Franca de Barcelona se aplicará la normativa que regule la conciliación de la vida familiar y laboral, la igualdad de género, violencia de género y situaciones asimilables.

Artículo 74. Ayudas Sociales

Se establece una ayuda anual para el personal con hijos/hijas en escolarización hasta la Universidad/FP según se establece en el detalle al pie, siendo el/la hijo/a quien genere el derecho a percibir dicha ayuda y no los padres, si coincidiera que ambos fueran empleados del Consorcio. Se abonará por cada hijo/hija:

Guardería: 570€	Bachillerato: 400€
Educación infantil: 220€	FP: 400€
Primaria: 250€	Universidad: 500€
ESO: 300€	

Los citados importes estarán sujetos a la fiscalidad vigente.

Las ayudas destinadas a subvencionar los gastos en concepto de guardería serán satisfechas a razón de 57€ por 10 mensualidades mediante cheque guardería.

El resto de las ayudas de este artículo, destinadas a la formación, serán abonadas en un solo pago, mediante transferencia bancaria, durante el año.

Artículo 75. *Otras Compensaciones*

Durante la vigencia del presente Convenio y de sus prórrogas, si las hubiese, estarán implantadas y en vigor las siguientes medidas:

El personal que cumpliera una jornada superior a 10 horas realizando su salida con posterioridad a las 19:45 horas, tendrá derecho a que la empresa le abone, el día que se produzca esa circunstancia, el transporte hasta su domicilio y al día siguiente el de su domicilio hasta el Consorcio, servicio público o kilometraje.

Cuando el/la empleado/a debiera retrasar su salida de forma que entre la misma y la entrada del día siguiente no transcurriese un periodo de 12 horas, las horas que falten para el cumplimiento de esas 12 reducirá su jornada anual por este tiempo, sin reducción de la retribución.

Artículo 76. *Plus Transporte*

Se establece un Plus transporte, de abono mensual, por un importe de 6,80€ brutos diarios, no pagadero en el mes de agosto, que se abonará en nómina.

Este plus podrá sustituirse mediante tarjeta de transporte público como máximo por el mismo importe diario equivalente.

Este plus estará sujeto a la fiscalidad en concepto de IRPF y SS que rija en cada momento.

Artículo 77. *Comedor de Empresa*

Todos los empleados de la empresa podrán hacer uso del comedor de empresa únicamente para la pausa café, o en el horario de comida desde las 13.30h.

Artículo 78. *Asistencia Social*

Las cantidades que, en materia de asistencia social, se abonan por los conceptos que se detallan en determinados artículos del presente capítulo no tienen carácter legal de salario, sino de complemento a las prestaciones de la Seguridad Social o prestaciones de carácter asistencial.

Los incrementos en las aportaciones a los planes de pensiones y demás gastos de acción social se ajustarán a las limitaciones previstas en la normativa presupuestaria, y en todo momento la empresa hará las adaptaciones necesarias en los gastos de acción social en su conjunto para poder respetar la normativa presupuestaria aplicable a los mismos.

Artículo 79. *Bolsa Social*

Anualmente se facilitará al Comité de empresa una bolsa social por importe de 3.000€ para la gestión de los gastos o ayudas que estimen necesarios.

CAPÍTULO VIII **Seguridad y Salud**

Artículo 80. *Principios Generales*

La empresa integra la Prevención de Riesgos Laborales en su sistema de gestión, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta.

La empresa garantiza la seguridad y salud de sus empleados desarrollando la pertinente acción preventiva de acuerdo con la Ley 31/95 de PRL, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004, de 30 de enero, así como el RD 39/97 sobre servicios de prevención, modificado por el RD 604/2006, de 19 de mayo y demás normativa vigente en cada momento.

Se pretende, no solo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de esta.

Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la seguridad y salud de los/as empleados/as, estableciendo como objetivo la protección de estos/as frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa.

Artículo 81. *Vigilancia de la Salud*

De conformidad con el artículo 22 de la Ley 31/95 de PRL, la empresa garantiza a sus empleados/as la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su trabajo.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Artículo 82. *Protección a la Maternidad*

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/95 y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

Artículo 83. *Comité de Seguridad y Salud*

En cumplimiento al artículo 38 de la Ley 31/95 de PRL continuará su actividad el Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité está formado por los delegados de prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité adopta sus propias normas de funcionamiento y quedan establecidas en el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud del Consorcio.

CAPÍTULO IX **Jubilación**

Artículo 84. *Edad Obligatoria de Jubilación*

Se establece la posibilidad de la extinción del contrato de trabajo de los/as trabajadores/as, de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- Esta medida está vinculada al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador, mediante tasa de reposición y oferta pública de empleo.

Cláusulas Adicionales Finales

Los artículos referentes a jornada y horario iniciarán su efecto a partir del 1 de enero de 2023, a efectos de regularización de las bolsas de la distribución irregular de la jornada.

La empresa garantiza a los trabajadores el abono de los atrasos por todos los conceptos retributivos y gastos sociales devengados desde el 1 de enero de 2022, ya incluidos en los acuerdos de aprobación de la masa salarial.

En lo previsto en estos artículos 67 a 79 no se puede producir un incremento de la cuantía autorizada en la masa salarial para los gastos de acción social por lo que los mismos deberán ajustarse si así es preciso y de acuerdo con los Presupuestos Generales del Estado. En tal caso se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para determinar cuáles sean las partidas afectadas y en qué medida deban ajustarse.

Los importes y los incrementos de los artículos referentes a gastos sociales y económicos serán revisables anualmente en virtud de la masa salarial autorizada por el Ministerio de Hacienda.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2022 JORNADA ORDINARIA

Nivel	S.B.	Complemento puesto		Salario mensual		Salario anual	
		Clasif.	Superior	Clasif.	Superior	Clasif.	Superior
1	1.043,38	0,00	0,00	1.043,38	0,00	14.607,33	0,00
2	1.147,53	418,67	0,00	1.566,20	0,00	21.926,79	0,00
3	1.262,28	460,35	0,00	1.722,64	0,00	24.116,89	0,00
4	1.388,51	509,33	0,00	1.897,84	0,00	26.569,80	0,00
5	1.527,37	558,19	0,00	2.085,55	0,00	29.197,70	0,00
6	1.680,13	613,97	0,00	2.294,11	0,00	32.117,47	0,00
7	1.848,12	674,56	0,00	2.522,69	0,00	35.317,64	0,00
8	2.032,89	742,96	0,00	2.775,86	0,00	38.861,99	0,00
9	2.236,22	892,06	0,00	3.128,28	0,00	43.795,93	0,00
10	2.764,28	683,24	2.119,93	3.447,52	4.884,21	48.265,21	68.378,93

TABLAS SALARIALES 2023 JORNADA ORDINARIA

Nivel	S.B.	Complemento puesto		Salario mensual		Salario anual	
		Clasif.	Superior	Clasif.	Superior	Clasif.	Superior
1	1.079,90	0,00	0,00	1.079,90	0,00	15.118,59	0,00
2	1.187,69	433,32	0,00	1.621,02	0,00	22.694,23	0,00
3	1.306,46	476,47	0,00	1.782,93	0,00	24.960,98	0,00
4	1.437,11	527,16	0,00	1.964,27	0,00	27.499,74	0,00
5	1.580,82	577,72	0,00	2.158,54	0,00	30.219,62	0,00
6	1.738,94	635,46	0,00	2.374,40	0,00	33.241,58	0,00
7	1.912,81	698,17	0,00	2.610,98	0,00	36.553,76	0,00
8	2.104,04	768,97	0,00	2.873,01	0,00	40.222,16	0,00
9	2.314,49	923,28	0,00	3.237,77	0,00	45.328,78	0,00
10	2.861,03	707,15	2.194,13	3.568,18	5.055,16	49.954,49	70.772,19

ANEXO II

PUESTOS DE TRABAJO

Grupo funcional	Grupo profesional	Puntuación tablas	Nombres genéricos
Titulados y asimilados	9	(501)	Ingeniero/a técnico/a, jefe/a topografía, jefe/a administración, responsable PRL.
	10	(556-580)	Adjunto/a dirección, responsable planeamiento urbanístico, jefe/a proyectos, jefe/a mantenimiento, jefe/a logística, ingeniero/a, letrado/a, controller, economista, técnico/a gestión, arquitecto/a, titulado/a sénior, técnico/a superior PRL, jefe/a de seguridad, jefe/a de sistemas de autoprotección y contra incendios.
Técnicos/as y especialistas	4	(166)	Auxiliar topografía A.
	5	(233-249)	Auxiliar topografía B.
	6	(262-268)	Auxiliar técnico/a, programador/a júnior, operador/a sistema.
	7	(306-373)	Técnico/a microinformática, delineante proyectista, especialista técnico/a, técnico/a multimedia.
	8	(404-410)	Jefe/a delineación, coordinador/a topografía, responsable redes microinformáticas, responsable de diseño, responsable gestión audiovisual, responsable técnico en obras e instalaciones.
	9	(501)	Analista - programador/a, comercial inmobiliario/a, técnico/a control obras.
Administrativos	4	(166)	Auxiliar administración, recepcionista B.
	5	(233-249)	Administrativo/a B, recepcionista A.
	6	(262-268)	Administrativo/a A, secretario/a dirección y/o secretario/a departamento, auxiliar caja.
	7	(306-373)	Contable, técnico/a administración, secretario/a dirección bilingüe
	8	(404-410)	Responsable administración, jefe compras, jefe contabilidad, cajero/a, secretario/a alta dirección, responsable facturación, responsable caja, responsable normalización lingüística i administración de formación.
Mantenimiento	2		Limpiador/a.
	3		Encargado/a limpieza edificio, auxiliar servicios.
	4	(166)	Oficial obras, recepcionista / conserje, conductor/a.
	5	(233-249)	Responsable de turno, vigilante obras, oficial servicios, encargado/a general limpieza edificios.
	6	(262-268)	Encargado/a (obras, mantenimiento PI, mantenimiento edificios, etc.).
	7	(306-373)	Encargado/a servicios.

Barcelona, 17 de maig de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada