



RESOLUCIÓ de 19 d'agost de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de la Zona Franca de Barcelona per al període 2017-2021 (codi de conveni núm. 08001052011992)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de la Zona Franca de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 25 de novembre de 2019, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de la Zona Franca de Barcelona per al període 2017-2021 (codi de conveni núm. 08001052011992) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 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 DE TRABAJO DE LA EMPRESA CONSORCI DE LA ZONA FRANCA DE BARCELONA PARA EL PERIODO 2017-2021.

Capítol 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:

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.

También serán excluidos voluntariamente aquellos empleados nombrados 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 empleado 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 anterior epígrafe 3 a. para los cargos de director/a.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración desde el año 2017 hasta el año 2021, 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 éste.

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 éste, 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 trabajadores 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 dos (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 trabajadores.

A la finalización de la vigencia del presente Convenio colectivo se producirá la denuncia automática.

Artículo 10. Vigencia provisional.

Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instara a su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en sus cláusulas de contenido normativo exclusivamente.

La vigencia de este convenio se adecuara expresamente a lo establecido en las pautas de negociación colectiva y por tanto se procederá a la denuncia automática del mismo, concluida su vigencia, sin que sea de aplicación una vigencia provisional o periodo de ultraactividad superior al año.

Artículo 11. Prórroga.

Si las partes no denunciaren el presente Convenio con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente denunciado.

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 cinco representantes de la empresa nombrados por la dirección y cinco 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 trabajadores.
- 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:
 - Creación o modificación de grupos y niveles.
 - Revisión o modificación del reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo.

• 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 cinco (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 diez (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 quince (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 Catalunya.

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 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 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, ésta:

a. Abonará al 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 cuadragesima 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 treinta y siete horas y media.

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 empleado, se efectuará en períodos mínimos de quince minutos semanales. En caso de detectarse anomalías en la gestión de esta bolsa por algún empleado en concreto, ésta pasará a ser gestionada, en su caso, por la empresa.

La realización de descanso comida de solo 30 minutos podrá contabilizar el resto del tiempo, inferior o como máximo de media hora para la realización de la bolsa horaria voluntaria anual o para compensar la realización de la jornada intensiva.

Las extensiones de jornada se realizaran a partir de las 18 h excepto los conductores.

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

Artículo 19. Distribución de la jornada.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento 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 trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco 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 doce meses desde que se produzcan, de conformidad a la disposición adicional 144 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año 2018.

Artículo 20. Organización de la jornada.

Se atenderá a las siguientes modalidades operativas a los solos efectos de horario:

TIPO	SEMANAL PRÁCTICA
Jornada Ordinaria	37h.30'

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 podrá realizar jornada intensiva.

Dicha Jornada Intensiva podrá realizarse, con horario de 7h 30 a 15h con un tronco obligatorio de 9h a 14h y de las siguientes maneras:

- Como máximo desde el 1 de Junio al 30 de Septiembre, ambos incluidos.
- Dentro de esos periodos realizando los días de Jornada Intensiva que correspondan para poder compensar la misma con jornadas íntegras de vacaciones anuales y/o periodo adicional de vacaciones.
- Recuperando las horas en bolsa horaria a realizar hasta las 18 h.
- Descuento en la Paga extra de Navidad.

El personal que desee realizar Jornada Intensiva deberá solicitarlo 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.

5. 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 éste se establezca.

Artículo 21. Horarios.

1. HORARIO

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

Jornada continuada: El horario será de 7:30 A 17:30 H. de lunes a viernes.

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00H. a 14:00 H. de lunes a jueves y los viernes hasta las 13:45 H., manteniéndose una flexibilidad a la hora de entrada desde las 7:30 H. y las 9:00 H, de lunes a viernes y de salida entre las 14:00 H. y las 17:30 H de lunes a jueves y de 13:45 H. y las 17:30 H los viernes.

Jornada partida: El horario será de 7:30 horas a 18:30 horas.

Por la mañana: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 H. a 14:00 H. de lunes a jueves, manteniéndose una flexibilidad a la hora de entrada de 7:30 H. y las 9:00 H de lunes a viernes.

Por la tarde: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 16:00 H. a 17:00 H. de lunes a jueves, manteniéndose una flexibilidad a la hora de salida de 17:00 H y las 18:30 H de lunes a jueves.

Los viernes el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 H. a 13:45 H., manteniéndose una flexibilidad a la hora de entrada de 7:30 H. y las 9:00 H y de 13:45 H. a 15:30 H. para la salida.

2. Pausa desayuno

Durante la jornada, en jornada de 6 horas o superior, el personal podrá disfrutar de un descanso de hasta 15 minutos, que tendrá la consideración de trabajo efectivo, para disfrutar el "período bocadillo" o "pausa café". Este descanso se podrá disfrutar como máximo hasta las 9:30 H., excepto en los casos recogidos en la "medidas adicionales de flexibilidad horaria" en los que la hora límite será proporcional al tiempo de exceso de flexibilidad del que disponen.

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 14:00 H y las 16:00 H. Los excesos de 60 minutos se recuperarán semanalmente o bien se considerarán tiempo no trabajado, que se compensarán tal y como establece el convenio colectivo

4. Normas generales

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

En el caso de que no se haya recuperado el tiempo, tal y como se indica en el punto anterior, se considerará tiempo no trabajado que se compensará tal y 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 –tanto al principio y fin de la jornada, como las interrupciones de éstas para el tiempo de comida al mediodía y el período de "bocadillo"– deberán quedar, obligatoriamente, siempre reflejadas en las estaciones de marcaje habilitadas para tal fin.

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 director/a a excepción de las realizadas por estos últimos. Si no constase el registro o no estuviese autorizado por el director/a, el tiempo empleado en dichas salidas tendrá la misma consideración y tratamiento que lo establecido en el Artículo 33.

Artículo 23. 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 07.00 h a 14.45 h –de lunes a jueves– y de 07.00 h a 14,10 h los viernes; para los que realicen el turno de tarde el horario será de 14.00 h a 22.00 h –de lunes a jueves– y de 14.00 h a 20.10 h 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 06.00 h a 14.00 h, para el turno de tarde de 14.00 h a 22.00 h y para el turno de noche de 22.00 h a 06.00 h.

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.

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 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 y 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 compensara con descanso a razón de 1 hora por 1 hora.

Si este exceso se realiza en festivos, sábados y domingos y/o vacaciones, se compensara con descanso a razón de 1 hora por 1 hora.

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 imprevistas que deberán cubrirse.

Artículo 25. Jornada reducida por interes 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 retribuciones reducidas 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.

A la empresa se le reconoce la facultad de denegar aquellas solicitudes de reducción de jornada que, por motivos de organización o funcionamiento de los diferentes departamentos, resultara desaconsejable atender.

Las jornadas y horarios especiales actualmente existentes y autorizados, se respetarán en las mismas condiciones en todo aquello que no contradiga el presente convenio colectivo.

Artículo 26. Descansos.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos (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 cuatro (4) semanas los descansos de doce (12) horas entre jornada y dos (2) días de descanso semanal.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Sólo 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 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 dieciocho 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.

El personal, sin disminución de su jornada anual y/o de la jornada de trabajo efectivo, dispondrá de un periodo adicional de vacaciones consistente en ocho (8) días laborables como máximo, por lo que la mencionada jornada anual se distribuirá entre el resto de jornadas laborales. No se incorporaran días adicionales a los que había en el convenio colectivo anterior.

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 –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:

	MOTIVO	TIEMPO	JUSTIFICANTE
A)	LEGAL		
1	Matrimonio y/o parejas estables de hecho	15 días	Libro de Familia y las situaciones de hecho, empadronamiento o

			registro.
2	Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.	10 días	Libro de Familia
3	Fallecimiento cónyuge o pareja de hecho cuando existen hijos menores	5 días	Documento acreditativo
4	Fallecimiento cónyuge o pareja de hecho, hijos o padres	3 días	Documento acreditativo
5	Fallecimiento hermanos, nietos o abuelos	2 días	Documento acreditativo
6	Fallecimiento padres políticos, hijos políticos o hermanos políticos	2 días	Documento acreditativo
7	Enfermedad grave de cónyuge o pareja de hecho, hijos o padres (posible reparto en 4 medias jornadas)	2 días	Certificado médico
8	Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días	Certificado médico
	Hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días	Certificado medico
	Hospitalización por parto natural de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad u aunque este no tenga complicaciones médicas (acuerdo de C. Paritaria 30.03.2010)	2 días	Certificado médico
9	Intervención quirúrgica con hospitalización de cónyuge o pareja de hecho, hijos o padres (posible reparto en 6 medias jornadas)	3 días	Certificado médico
10	Enfermedad grave o intervención quirúrgica de hermanos, nietos o abuelos (posible reparto en 4 medias jornadas)	2 días	Certificado médico
11	Enfermedad grave o intervención quirúrgica de padres políticos o hermanos políticos (posible reparto en 4 medias jornadas)	2 días	Certificado médico
12	Matrimonio de hijos o hermanos o segundas nupcias de padres	1 día	Documento acreditativo
13	Traslado de domicilio habitual	1 día	Documento acreditativo
14	Consulta a Especialista de la	Tiempo	Justificante asistencia

	Seguridad Social	necesario	
15	Deber inexcusable de carácter público y personal	Tiempo necesario	El que proceda
16	Concurrencia a exámenes finales o parciales	Tiempo necesario	Certificado Centro
17	Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (previo aviso)	Tiempo necesario	Certificado médico
18	Por asuntos propios (C. Paritaria 25.01.05). máximo 5 horas en un día	6 h 50'	--
19	Nacimiento de nietos	1 día	Documento acreditativo
B)	SINDICAL		
19	Representación sindical	Tiempo legal	Aviso previo correspondiente

Artículo 31. Condiciones.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar se produzca en municipio distinto el permiso se incrementara en dos días.

Los días de los permisos serán siempre naturales e ininterrumpidos, en general debiendo estar siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo.

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 empleado 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 éste 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 del salario coste empresa del trabajador/a, practicándose este descuento el mes siguiente del permiso. Será necesario, para la organización del trabajo en la empresa, de un preaviso de cinco (5) días laborables.

Estos permisos solo los podrá solicitar el personal con más de doce (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.

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

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 trabajador a su puesto de trabajo deberá producirse dentro de los 3 días siguientes a la notificación del alta médica.

Asimismo, los trabajadores 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 interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la empresa deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres 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 trabajador 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.

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.

Excedencia voluntaria, el/la empleado/a con al menos un (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 cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro 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 hubieran o se produjeran en la empresa.

Excedencia pactada, por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, se atenderá la reserva del puesto de trabajo y condiciones laborales.

Las excedencias tendrán efecto sobre el premio de vinculación.

Capítulo IV Régimen de personal

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 funcionales

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 el reglamento para la aplicación de la valoración de puestos de trabajo.

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, variable según los casos de acuerdo con 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

El tiempo señalado para el periodo de prueba se entenderá siempre como tiempo efectivamente trabajado.

Por lo tanto, de no pactarse lo contrario en contrato individual, la situación de incapacidad transitoria por enfermedad común o por accidente de trabajo interrumpirá el periodo de prueba que se reanuda 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, que se cubran con carácter indefinido, serán anunciados con publicidad suficiente a todo el personal con el fin de que los empleados interesados puedan optar a alguno de los puestos a cubrir, participando como candidatos en el proceso de selección que sea establecido por la empresa.

A este fin, se cumplirán los siguientes requisitos:

- Convocatoria a todos los empleados de la empresa para cubrir el puesto vacante con un mínimo de antelación de 7 días naturales, informando simultáneamente al Comité de Empresa.
- Publicación de los requisitos y normas para acceder a dicho puesto, así como las funciones y tareas a desarrollar en el mismo.
- En la prueba de acceso a la vacante los candidatos 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 establezcan los Presupuestos Generales del Estado o 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 establezcan los presupuestos Generales del Estado y normativa correspondiente en materia de contratación y respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Las incorporaciones de nuevo personal estará sujeto a los límites y requisitos establecidos en la Leyes 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 o varios trabajadores de la empresa –a propuesta de la dirección– pactado con los trabajadores, teniendo en cuenta:

- Convocatoria pública
- Efectos y objetivos que se pretenden
- Compromisos de trabajador/es 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, y 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 realizara en el marco de lo previsto en la leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Sólo 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 empleados 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 trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La sanción de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

La dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito 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 trabajador 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.

Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador 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 ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo 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 para las faltas leves a los diez días naturales, para las faltas graves a los veinte días naturales y para las muy graves a los sesenta días naturales, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 46. Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

1. Hasta cuatro (4) faltas de puntualidad, respecto al horario fijo de presencia, durante un período de treinta (30) días naturales, sin causa justificada, siempre que no superen los ciento veinte (120) minutos.
2. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
3. La desconsideración, falta de atención y deferencia con el público en el ejercicio del 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 diez días.
6. El uso indebido de la autoridad otorgada.
7. La negligencia y demora en el trabajo no trascendental.
8. No cumplir las normas de uso de los sistemas informáticos implantados por la empresa.

Para proteger las situaciones de acoso en el ámbito laboral se consideran faltas leves las tipificadas –como tal– en el protocolo, “Prevención y protocolo de actuación frente a situaciones de acoso en el ámbito laboral”.

Artículo 47. Faltas graves.

Serán faltas graves las siguientes:

1. De cinco (5) a ocho (8) faltas de puntualidad, respecto al horario fijo de presencia, durante un período de treinta (30) días naturales, sin causa justificada.

2. Las faltas de puntualidad, respecto al horario fijo de presencia, durante un período de treinta (30) días naturales, sin causa justificada, siempre que superen los ciento veinte (120) minutos.
3. Faltar dos días (2) al trabajo sin causa justificada, en un período de treinta (30) días naturales.
4. Faltar dos (2) días al trabajo –antes o después de festivo– en un período de sesenta (60) días naturales, o tres (3) faltas en ciento ochenta (180) días naturales, sin justificación.
5. No comunicar con puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan tener repercusiones fiscales o de Seguridad Social.
6. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones y funciones concretas del puesto de trabajo.
7. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo de accidente o avería en sus instalaciones, así como no advertir inmediatamente a sus superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en sus 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.
10. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta (30) minutos.
11. La simulación de enfermedad o accidente.
12. Simular la presencia de otro trabajador/a valiéndose de la firma, ficha o tarjeta de control.
13. La reincidencia en falta leve, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un (1) trimestre.
14. 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.

Para proteger las situaciones de acoso en el ámbito laboral se consideran faltas graves las tipificadas –como tal– en protocolo “Prevención y protocolo de actuación frente a situaciones de acoso en el ámbito laboral”.

Artículo 48. Faltas muy graves.

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

Se consideran en tal situación:

- Más de ocho (8) faltas de puntualidad, respecto al horario fijo de presencia, no justificadas en un período de treinta (30) días naturales.
- Más de quince (15) faltas de puntualidad, respecto al horario fijo de presencia, no justificadas en un período de ciento ochenta (180) días naturales.
- Más de veinticuatro (24) faltas no justificadas de puntualidad, respecto al horario fijo de presencia, en un período de un (1) año.
- El caso de faltas de asistencia lo constituye el faltar al trabajo tres (3) días, sin causa justificada, durante un período de treinta (30) días.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo que de lugar a:

- Descuido de importancia en la conservación de materiales o máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa.
- Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable en el cumplimiento de las órdenes o instrucciones de trabajo.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos voluntarios o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, mobiliario y documentos de la empresa.

4. El uso indebido de los medios e instalaciones de la empresa para fines lucrativos particulares.

5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual o medio en el trabajo.

6. La divulgación de documentos, imágenes o filmaciones de la empresa sin autorización expresa de la misma.

7. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

8. Actos de acoso sexual y moral en el trabajo.

9. Las agresiones físicas a las personas que trabajen en la empresa.

10. El hurto y el robo –tanto a los demás trabajadores como a la empresa, o a cualquier persona dentro o fuera de la empresa– durante acto de servicio.

11. La ocultación de datos o simulación de condiciones que el/la interesado/a no pudiera aclarar y que comporten la percepción de complementos, indemnizaciones y suplidos, premios de productividad o retribuciones de cualquier tipo.

12. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados

13. La reincidencia en falta grave dentro de un período de seis (6) meses.

Para proteger las situaciones de acoso en el ámbito laboral se consideran faltas muy graves las tipificadas –como tal– en el protocolo, “Prevención y protocolo de actuación frente a situaciones de acoso en el ámbito laboral”.

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 tres días a tres meses.
- Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción y movilidad voluntaria, por un periodo no superior a un año.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

- Traslado
- Despido.

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 seis (6) meses, en un (1) año, a los dos (2) años; según la falta sea leve, grave o muy grave, respectivamente.

Capítulo VI Régimen de retribuciones

Artículo 5. 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 tres años, alcanzar 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 período.

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 2017, 2018 y 2019.

Se incrementará en un porcentaje situado dentro de los márgenes que establezca la ley de presupuestos generales del Estado para el ejercicio, u otra normativa de aplicación.

Complemento de puesto

Es el que devenga en proporción al tiempo de presencia efectivo y trabajo a rendimiento normal, quedando establecido en función del nivel de calificación del puesto de trabajo y según lo establecido en el Artículo 51.

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 un porcentaje situado dentro de los márgenes que establezca los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio, u otra normativa de aplicación.

Artículo 53. Complementos personales.

Están compuestos por los siguientes conceptos:

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 dentro de los márgenes que establezcan los presupuestos generales del Estado u otras normas de aplicación.

Se incrementará en un porcentaje situado dentro de los márgenes que establezca la ley de presupuestos generales del Estado para el ejercicio, u otra normativa de aplicación.

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 anterior, pasan a formar parte del complemento personal.

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

No procederá la aplicación de este concepto cuando un empleado 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 capítulo 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.

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.

La división en 14 pagas no supondrá, en ningún caso, incremento de gasto respecto a las cuantías anuales que se venían percibiendo con 11 pagas en el convenio colectivo anterior, sin perjuicio de lo señalado respecto a los incrementos conformes a lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio, u otra normativa de aplicación.

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 euros mensuales, sin repercusión en las pagas extraordinarias.

Artículo 56. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias comprenderán cada una de ellas una mensualidad de:

- Salario base)
 - Complemento de puesto)
 - Complementos personales (Artículo 53))
 - Plus especial cumplimiento (Artículo 54)
-) Salario mensual (artículo 52)

Al personal que ingrese durante el año, le corresponderán tantas doceavas partes de paga extra de junio como meses hayan transcurrido desde su entrada en la empresa hasta el 30 de junio del ejercicio, y tantas doceavas partes de paga extra de diciembre como meses hayan transcurrido desde su ingreso durante el ejercicio hasta el 31 de diciembre.

Al personal que cause baja en la empresa durante el año, le corresponderán tantas doceavas partes de paga extra de junio como meses hayan transcurrido desde el 1 de julio anterior hasta el día en que cause baja, y tantas doceavas partes de paga extra de diciembre como meses hayan transcurrido desde el 31 de diciembre anterior hasta el día en que cause baja.

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

Se incrementará en un porcentaje situado dentro de los márgenes que establezca la ley de presupuestos generales del Estado para el ejercicio, u otra normativa de aplicación.

Artículo 57. Plus de productividad.

El plus de productividad proveniente del premio de productividad del anterior convenio se reestructura 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.

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 cien por cien del plus de productividad para cada uno de los niveles profesionales es el detallado en siguiente cuadro:

NIVELES	Importe EUR/año
4	2.599,00
5	2.793,00
6	2.988,00
7	3.183,00
8	3.378,00
9	3.573,00
10	3.768,00

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 psicológicas o físicos derivados de violencia de género (acreditada oficialmente).

Una vez, obtenido el porcentaje de absentismo individual, éste, 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 registrarán por este sistema.

Artículo 58. Plus nocturnidad y festivos.

Quedan establecidas las siguientes compensaciones:

	Nocturnidad	Sabados	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 una (1) hora por una (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 EUR mensuales, que se percibirán al mes siguiente de su prestación y en función de los meses en que se prestase.

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

El incremento del importe producirá un número inferior de meses o empleados que perciban abonos por estos conceptos con el fin de no incrementar la masa salarial aprobada ni la cuantía global aprobada se incrementara por encima de lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y normativa presupuestaria.

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 EUR. Si el periodo fuera inferior al mes se percibiría a razón de 10 EUR día.

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 EUR 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.

En ningún caso las cuantías abonadas por este concepto superaran los importes e incrementos previstos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente evitando cualquier tipo de deslizamiento de la masa salarial.

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 ocho (8) horas a doce (12) horas fuera del área metropolitana– tenga que realizar dos (2) comidas fuera de su residencia pero pueda pernoctar en ella. Se abonarán hasta un máximo de 24,24 EUR, aparte kilometraje, si se viera en la necesidad de utilizar su vehículo particular.

Se aplicaran como máximo los incrementos previstos las sucesivas ley 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 EUR.

Se aplicaran como máximo los incrementos previstos las sucesivas ley 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 del área de personas– un anticipo 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 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 a lo establecido en el artículo 33– serán descontados en la nómina del mes siguiente a razón del salario anual, incluidas las pagas extraordinarias, correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

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 un porcentaje situado dentro de los márgenes 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 proporcionara vestuario anualmente, uno para verano y otro para invierno, al personal que realice funciones de mantenimiento y supervisión de obras en el exterior del edificio, así como a los choferes 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.

Capítulo VII Acción social

Artículo 67. Premio vinculación.

Todo el personal –cuando cumpla 25 años al servicio activo del Consorcio y posteriormente cada cinco 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 que estén en posesión de una discapacidad reconocida por los organismos oficiales pertinentes podrán percibir las cantidades detalladas en el cuadro inferior siempre y cuando reúnan las condiciones establecidas

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

Artículo 69. Seguro de jubilación.

Rentas Anuales	Importes anuales	Importes anuales
	Discapacidad igual o superior a 33% e inferior a 65%	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

El personal del Consorcio tiene derecho a acogerse al plan de jubilación establecido en acuerdo sobre clases pasivas de enero de 1985, de acuerdo con lo establecido en los artículos 3, 4 y 5 de dicho acuerdo 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 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018 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 2019:

Para el personal ingresado en el Consorcio hasta el 31 de diciembre de 1985:

- Aportación directa: 3,5% de sus retribuciones anuales (artículo 52 y 53) del año en que se efectúa la aportación.

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

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

Aportaciones de los empleados:

Todo el personal que haya ingresado en la empresa después del 1 de enero de 1986 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 aplicaran 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 cuatro miembros, dos de ellos representantes del personal nombrados de entre el Comité de Empresa y dos 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.

Los incrementos en las aportaciones a los planes de pensiones se ajustaran 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 70. Seguros de vida y de salud.

Todo el personal del Consorcio disfrutará de la cobertura de un seguro de vida cuya cobertura incluya las cantidades indemnizatorias del anterior convenio colectivo. 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 repercutido 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 ésta, y repercutiéndose 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 contemplado en el epígrafe 3, si algún empleado, por sus condiciones personales, no fuese aceptado por la cia. aseguradora contratada se le dará la opción de cubrirle el seguro citado en una cia. diferente que, buscada por el interesado, tuviese un coste como máximo igual al que le correspondería en la cia. contratada en condiciones normales. La empresa queda liberada y sin ninguna otra responsabilidad, de las obligaciones establecidas en el mencionado epígrafe 3.

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 correspondientes actualmente de forma tal que el trabajador percibirá el cien por cien (100%) del salario que le correspondiera percibir en activo, teniendo en cuenta las prestaciones de la seguridad social.

Para optar a este beneficio, será preciso que el trabajador presente el parte de baja con fecha del día en que ésta se produzca y como máximo al cuarto día de producida ésta y, en su caso, los de confirmación de la seguridad social.

El abono del complemento y su percepción por parte del trabajador supone que, en todo momento, la empresa estará facultada para efectuar el seguimiento y comprobación, tanto del estado patológico del trabajador como del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto.

Si durante la vigencia del presente Convenio la seguridad social variara el importe de las prestaciones por Incapacidad Transitoria, la Comisión Paritaria estudiará la nueva situación y la conveniencia de modificar el porcentaje de suplemento 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.

Sera de aplicación en este apartado todo aquel Real decreto, ley, o normativa de aplicación que regule la situación de 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 de hasta la Universidad/FP según se establece en el detalle al pie, siendo el hijo 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 EUR

Educación infantil: 220 EUR
Primaria: 250 EUR
ESO: 300 EUR
Bachillerato: 400 EUR
F.P.: 400 EUR
Universidad: 500 EUR

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 EUR 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 y sujetas a la legalidad vigente.

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 diez (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 doce (12) horas, las horas que falten para el cumplimiento de esas doce (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 6,8 EUR brutos diarios, no pagadero en el mes de agosto, mediante tarjeta transporte ya sea público o privado.

Este plus estará sujeto a la fiscalidad en concepto de I.R.P.F. y S.S. 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 14 horas, realizando obligatoriamente los marcajes de entrada y salida.

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.

Artículo 79. Bolsa social.

La bolsa anual, que anteriormente percibía el Comité de Empresa sigue abonándosele a este por un importe 3.000 EUR.

Capítulo VIII Seguridad y salud

Artículo 80. Principios generales.

La empresa integra la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y decisiones y a todos los niveles jerárquicos y la asunción por éstos de incluir dicha prevención en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

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 sólo 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 empleados, estableciendo como objetivo la protección de estos 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 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 trabajadores 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.

CLÁUSULAS ADICIONALES FINALES

Los artículos referentes a jornada y horario iniciarán su efecto a partir del mes siguiente al de la fecha de la firma del presente Convenio colectivo.

Los artículos referentes a retribuciones económicas iniciarán su efecto a partir del año de la firma del presente Convenio colectivo, a excepción de los artículos 52,53, 54 y 57 que lo tendrán desde el año 2017. La empresa garantiza a los trabajadores el abono de los atrasos por todos estos conceptos retributivos y devengados desde el 1 de enero de 2017, ya incluidos en los acuerdos de aprobación de la masa salarial, en un plazo máximo de 2 meses tras la aprobación del Convenio colectivo.

Los artículos referentes a gastos sociales, excepto los artículos 74 y 76, iniciarán su efecto a partir del año de la firma del presente Convenio colectivo. La empresa garantiza a los trabajadores el abono de los atrasos por estos conceptos devengados desde el 1 de enero de 2017, ya incluidos en los acuerdos de aprobación de la masa salarial, en un plazo máximo de 2 meses tras la aprobación del Convenio colectivo.

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.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

2017 (Jornada ordinaria)

NIVEL	S.B.	COMPLEMENTO PUESTO		SALARIO MENSUAL		SALARIO ANUAL	
		CLASIF.	SUPERIOR	CLASIF.	SUPERIOR	CLASIF.	SUPERIOR
1	939,19	0,00		939,19		13.148,64	
2	1.032,94	376,86		1.409,80		19.737,18	
3	1.136,23	414,38		1.550,61		21.708,58	
4	1.249,85	458,47		1.708,32		23.916,54	
5	1.374,84	502,44		1.877,29		26.282,02	
6	1.512,35	552,66		2.065,02		28.910,22	
7	1.663,57	607,20		2.270,77		31.790,82	
8	1.829,89	668,77		2.498,66		34.981,23	
9	2.012,91	802,98		2.815,89		39.422,46	
10	2.488,24	615,01	1.908,23	3.103,25	4.396,47	43.445,44	61.550,57

2018 1er semestre (jornada ordinària)

NIVEL	S.B.	COMPLEMENTO PUESTO		SALARIO MENSUAL		SALARIO ANUAL	
		CLASIF.	SUPERIOR	CLASIF.	SUPERIOR	CLASIF.	SUPERIOR
1	953,28	0,00		953,28		13.345,87	

2	1.048,43	382,51		1.430,95		20.033,24	
3	1.153,27	420,60		1.573,87		22.034,21	
4	1.268,60	465,35		1.733,95		24.275,29	
5	1.395,46	509,98		1.905,45		26.676,25	
6	1.535,04	560,95		2.095,99		29.343,87	
7	1.688,52	616,31		2.304,83		32.267,68	
8	1.857,34	678,80		2.536,14		35.505,95	
9	2.043,10	815,03		2.858,13		40.013,80	
10	2.525,56	624,24	1.936,86	3.149,79	4.462,42	44.097,13	62.473,83

2018 2º semestre (jornada ordinària)

NIVEL	S.B.	COMPLEMENTO PUESTO		SALARIO MENSUAL		SALARIO ANUAL	
		CLASIF.	SUPERIOR	CLASIF.	SUPERIOR	CLASIF.	SUPERIOR
1	955,62	0,00		955,62		13.378,75	
2	1.051,01	383,46		1.434,47		20.082,58	
3	1.156,11	421,63		1.577,75		22.088,48	
4	1.271,73	466,49		1.738,22		24.335,08	
5	1.398,90	511,24		1.910,14		26.741,95	
6	1.538,82	562,33		2.101,15		29.416,15	
7	1.692,68	617,83		2.310,51		32.347,16	
8	1.861,91	680,48		2.542,39		35.593,40	
9	2.048,14	817,03		2.865,17		40.112,35	
10	2.531,78	625,77	1.941,63	3.157,55	4.473,41	44.205,74	62.627,71

2019 1er. semestre (jornada ordinària)

NIVEL	S.B.	COMPLEMENTO PUESTO		SALARIO MENSUAL		SALARIO ANUAL	
		CLASIF.	SUPERIOR	CLASIF.	SUPERIOR	CLASIF.	SUPERIOR
1	977,13	0,00		977,13		13.679,77	
2	1.074,66	392,08		1.466,75		20.534,44	
3	1.182,13	431,12		1.613,25		22.585,47	
4	1.300,34	476,99		1.777,33		24.882,62	
5	1.430,38	522,74		1.953,12		27.343,65	
6	1.573,44	574,99		2.148,43		30.078,01	
7	1.730,77	631,73		2.362,50		33.074,97	

8	1.903,80	695,79		2.599,59		36.394,25	
9	2.094,22	835,42		2.929,63		41.014,88	
10	2.588,75	639,85	1.985,32	3.228,60	4.574,06	45.200,37	64.036,87

2019 2º semestre (jornada ordinària)

NIVEL	S.B.	COMPLEMENTO PUESTO		SALARIO MENSUAL		SALARIO ANUAL	
		CLASIF.	SUPERIOR	CLASIF.	SUPERIOR	CLASIF.	SUPERIOR
1	979,52	0,00		979,52		13.713,21	
2	1.077,29	393,04		1.470,33		20.584,64	
3	1.185,02	432,18		1.617,19		22.640,69	
4	1.303,52	478,15		1.781,68		24.943,45	
5	1.433,87	524,02		1.957,89		27.410,50	
6	1.577,29	576,39		2.153,68		30.151,55	
7	1.735,00	633,27		2.368,27		33.155,84	
8	1.908,46	697,49		2.605,95		36.483,24	
9	2.099,34	837,46		2.936,80		41.115,16	
10	2.595,07	641,42	1.990,17	3.236,49	4.585,25	45.310,88	64.193,44

ANEXO II PUESTOS DE TRABAJO

GRUPO FUNCIONAL	GRUPO PROFESIONAL	PUNTUACION TABLAS	NOMBRES GENERICOS
Titulados y asimilados	8	26-28	diplomado/a júnior
	9	29-31	ingeniero/a técnico/a, jefe/a topografía, jefe/a administración, responsable PRL, licenciado/a júnior, diplomado/a sénior
	10	32-36	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 y especialistas	4	14-16	auxiliar topografía A
	5	17-19	auxiliar topografía B
	6	20-22	auxiliar técnico/a, programador/a júnior, operador/a sistema
	7	23-25	técnico/a microinformática, delineante proyectista, especialista técnico/a, técnico/a multimedia

	8	26-28	jefe/a delineación, coordinador/a topografía, responsable redes microinformática, responsable de diseño, responsable gestión audiovisual, responsable técnico en obras e instalaciones
	9	29-31	Analista - programador/a, comercial inmobiliario/a, técnico/a control obras
Administrativos	4	14-16	auxiliar administració, recepcionista B
	5	17-19	administrativo/a B, recepcionista A
	6	20-22	administrativo/a A, secretario/a direcció y/o secretario/a departamento, auxiliar caja
	7	23-25	contable, técnico/a administració, secretario/a direcció bilingüe
	8	26-28	responsable administració, jefe compras, jefe contabilidad, cajero/a, secretario/a alta direcció, responsable facturación, responsable caja, responsable normalización lingüística i administració de formación.
Mantenimiento y servicios	2	9-10	limpiador/a, peón
	3	11-13	encargado/a limpieza edificio, operario/a, auxiliar servicios
	4	14-16	oficial obras, recepcionista / conserje, conductor/a
	5	17-19	responsable de turno, vigilante obras, oficial servicios, encargado/a general limpieza edificios
	6	20-22	encargado/a (obras, mantenimiento PI, mantenimiento edificios, etc.)
	7	23-25	encargado/a servicios

Barcelona, 19 d'agost de 2020

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost), Lidia Frias Forcada