

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 14 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas e Ingenieros Civiles” (código número 28101611012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas e Ingenieros Civiles”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 9 de diciembre de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Madrid, a 14 de diciembre de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO PARA EL COLEGIO DE INGENIEROS TÉCNICOS DE OBRAS PÚBLICAS E INGENIEROS CIVILES

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones mínimas de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en el Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas e Ingenieros Civiles de la Comunidad de Madrid con CIF Q2867010G. A los efectos del presente Convenio, son empleados todos los trabajadores que vinculados por una relación laboral estén prestando o en el futuro presten sus servicios como asalariados en el Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas e Ingenieros Civiles en la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Duración y vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, si bien sus efectos económicos, serán desde el día 1 de enero de 2014. La duración será por cuatro años, hasta el día 31 de diciembre de 2017. Entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes, con dos meses de antelación a la fecha de su finalización. Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligatorio hasta que sean sustituido legalmente mediante negociación colectiva, por un nuevo convenio.

Art. 3. *Denuncia.*—Cualquiera de las partes componentes del Convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4. *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán y mantendrán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla tanto siendo percibidas estas por pacto individual o colectivo entre la empresa y el personal.

Art. 5. *Comisión Paritaria.*—Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del Convenio colectivo, que estará compuesta por los representantes del personal y por un número equivalente de miembros del Consejo del Colegio. Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario General. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario General el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de al menos dos miembros de cada representación.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Interpretación del texto del Convenio colectivo.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Capítulo II

Jornadas y descansos

Art. 6. *Jornada Laboral.*—La jornada laboral se establece en términos anuales en un máximo de 1.665 horas y se respetarán las jornadas anuales pactadas entre ambas partes.

La distribución de los horarios se establecerá en cada sede colegial de acuerdo con la junta rectora de la misma, y con conocimiento del Secretario General, al cual se le deberá comunicar dicha jornada. Pero en cualquier caso un empleado que esté contratado a jornada completa deberá realizar las 1.665 horas anuales pactadas.

Se considerarán como no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 7. *Vacaciones*.—Los Trabajadores afectados por este Convenio colectivo disfrutarán anualmente de 24 días laborables de vacaciones retribuidas, según salario base, y pluses o incentivos salariales.

La forma de disfrute de las vacaciones se efectuará de mutuo acuerdo entre los empleados y las juntas rectoras de cada centro de trabajo, debiendo ser el período mínimo de disfrute de 5 días laborables, y 14 días laborables al menos se disfrutarán entre los meses de julio, agosto y septiembre, en función de las necesidades del trabajo.

El cómputo de las vacaciones se interrumpirá en caso de producirse una situación de Incapacidad Temporal derivada tanto de enfermedades o accidentes comunes como laborales.

Art. 8. *Horas extraordinarias*.—Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo. El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán al precio de la hora de trabajo ordinaria, o en su caso puede ser compensadas por hora y media de descanso.

Art. 9. *Permisos retribuidos*.—Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por matrimonio: quince días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: tres días naturales. Para el caso en el que se requiera un desplazamiento de más de 150 km, se ampliará hasta cuatro días.
- c) Un día laboral en caso de traslado de vivienda.
- d) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que no requiera ingreso hospitalario siempre que requiera reposo del cónyuge o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: dos días naturales.
- e) Por nacimiento de hijo: dos días naturales, ampliables a otros dos días naturales en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la esposa. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- f) Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa el trabajador, que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación Cultura y Deporte) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.
- g) Un día por matrimonio de descendiente de primer grado (hijo)
- h) Tres días de libre disposición: los trabajadores podrán disfrutar para asuntos propios, tres días al año, debiendo notificar por escrito a la empresa con la máxima antelación posible, no pudiendo superar el 25 por 100 de trabajadores de la plantilla los que disfruten en las mismas fechas dichas licencias retribuidas. Estos días serán computables como de trabajo a todos los efectos, no pudiéndose disfrutar de manera consecutiva a los días de vacaciones.

Art. 10. *Excedencia*.—Los trabajadores podrán solicitar la excedencia voluntaria o forzosa en los términos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, al amparo de lo establecido en el apartado 6 del citado precepto, todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia especial, con los siguientes requisitos y efectos:

1. Hacer la solicitud por escrito dirigida a la empresa con tres meses de antelación, expresando de forma motivada las causas de la misma.
2. Tener acreditado, como mínimo una antigüedad de cuatro años en la empresa.
3. Que el período de excedencia solicitado, no sea superior a dos años ni inferior a seis meses. Siendo posible solicitar prórrogas del período de excedencia inicialmente solicitado si es inferior a dos años; no pudiendo solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo antes de que concluya el período de excedencia solicitado; ni pudiendo el mismo trabajador ejercer este derecho otra vez, hasta transcurridos diez años desde el final de la anterior situación de excedencia.
4. Solamente podrán encontrarse en situación de excedencia al mismo tiempo en una empresa un máximo del 5 por 100 de la plantilla de fijos; todas las excedencias solicitadas por encima del citado tope, no se podrán conceder hasta tanto no se reincorpore el anterior o anteriores excedentes.
5. Las peticiones de excedencia se resolverán por riguroso orden de presentación en el plazo máximo de sesenta días siguientes al de su presentación.

6. El trabajador podrá volver a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que anteriormente tenía, durante el primer año de excedencia, siempre que lo comunique por escrito a la empresa con dos meses de antelación. En caso de que la excedencia tenga una duración superior al año, el trabajador tendrá preferencia al reingreso en la empresa, en caso de existir una vacante de su grupo profesional. El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador será considerado como una renuncia voluntaria a su relación laboral vigente con extinción de la misma. En cuanto al resto de las excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Maternidad.*—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Real Decreto-Legislativo 2/2015 de 13 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores del Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas e Ingenieros Civiles tendrán los derechos reconocidos en la normativa vigente.

Para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborales. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen

Capítulo III

Organización del trabajo

Art. 12. *Organización en el trabajo.*—1. Competencia y criterio.

2. La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la dirección del Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas e Ingenieros Civiles. Organización científica del trabajo. La empresa podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios técnicos indispensables realizados por equipos de expertos cualificados en la materia, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.

3. Valoración de los puestos de trabajo.

4. Las empresas conjuntamente con los representantes de los trabajadores podrán valorar los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

5. Prestación del trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marcan las Leyes, el presente Convenio colectivo, las normas de obligado cumplimiento del Colegio y en su defecto los usos y costumbres de carácter profesional o local.

6. Obediencia en el trabajo. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional. Si las órdenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos los hechos en conocimiento de los máximos responsables de la empresa y de la inspección de trabajo, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes.

7. Reclamaciones de los trabajadores. Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes viniendo la empresa obligada a contestar en el plazo más breve posible, todas las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas.

8. Colaboración con la empresa. El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose la empresa a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, salubridad e higiene. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono. Queda prohibida la utilización de la tecnología de la empresa para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

9. Discreción profesional. Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, da-

tos, informes, etc., de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de sus empresas, o asuntos relacionados con ellas tengan acceso por razón de su puesto de trabajo (artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores).

Art. 13. *Clasificación profesional.*—La clasificación del personal afectado por este Convenio colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen del Colegio no lo requiere. Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Cuando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintas niveles profesionales, se clasificarán con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma.

Art. 14. *Grupos Profesionales.*—Según el cuadro de clasificación que se detalla a continuación se determinará la que corresponda a cada trabajador a todos los efectos inherentes. Asimismo quedan reflejados tanto los grupos profesionales como los niveles salariales que se integran en cada uno de los grupos en la Tabla Anexo I.

Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la Empresa, serán las siguientes:

Grupo Primero.

Titulados Universitarios. Son los trabajadores que se hallan en posesión de un título universitario oficial, que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la Empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

En este grupo se integra el Nivel 1

Grupo Segundo.

Este grupo profesional comprende desde las funciones de los Jefes Superiores, Oficiales de 1.^a, Analistas y Programadores. Son trabajadores que actúan bajo las órdenes de un superior jerárquico, o en caso de no haberlo, bajo la dependencia directa del Secretario General, pueden llevar la responsabilidad directa de un servicio, requieren de iniciativa para el desempeño de su puesto de trabajo.

En este grupo se integran los Niveles 2 y 3.

Grupo Tercero.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que por formación, conocimientos, experiencia profesional, realizan actividades técnicas y/o administrativas que puedan requerir cierta iniciativa pero bajo la supervisión e instrucción de sus superiores. La asignación, modificación y cese de funciones dentro del Grupo de Técnicos es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.

Están incluidos en este grupo profesional los Niveles 4 y 5.

Grupo Cuarto.

Se integran en este grupo el personal subalterno de la empresa, que realiza funciones de guarda, vigilancia, control, limpieza de locales y recados en el interior y exterior de la empresa, así como el personal de oficios varios.

Están incluidos en este grupo profesional los Niveles 6 y 7, a saber:

- Ordenanza: Tendrá este nivel el subalterno mayor de dieciocho años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.
- Vigilante: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.
- Limpiador: Está ocupado de la limpieza de los locales de las empresas.

Art. 15. *Movilidad funcional.*—Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir durante un tiempo determinado a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

Art. 16. *Trabajos de superior e inferior nivel profesional.*—Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de

funciones correspondientes a un grupo profesional superior a la que ostenten, salvo que el puesto exija una titulación determinada; cuando desempeñen trabajos de grupo superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel asignado y la función que efectivamente realice, y siempre por un plazo que no supere los seis meses en un período de un año o de ocho meses en un período de dos años, a partir del cual será objeto de recalificación profesional. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un nivel inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su grupo profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Art. 17. *Formación profesional.*—La formación debe estar orientada a:

- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad del Colegio y la calidad de prestación del servicio.
- Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización del trabajo.
- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad.

La acción formativa en el Colegio responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales y favorecerá la promoción del personal a efectos del sistema de Clasificación Profesional y de la estructura retributiva.

1. Tiempo de Formación.

1.1. Formación externa. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En ambos casos, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

1.2. Formación profesional continua:

- a) Los trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas o de presentación de productos, etc., que resulten necesarios, cuyas actividades se realizarán durante su jornada de trabajo.
- b) El tiempo de formación para cada trabajador, excepto los que estén sujetos a contratos de trabajo que lo prevea específicamente, será de cómo mínimo 20 horas dentro del cómputo anual de la jornada de 1.665 horas establecida en el presente convenio, y se destinará a la realización de acciones formativas para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en el desarrollo profesional.
- c) Este tiempo de formación podrá adaptarse proporcionalmente en el supuesto de jornadas que arrojaran un cómputo anual menor al establecido con carácter general.

Capítulo IV

Contratación y acción social

Art. 18. *Provisión de vacantes y ascensos.*—Los trabajadores podrán ascender de grupo profesional, cuando existan vacantes, que se cubrirán dentro de cada grupo profesional, por aquellos trabajadores del nivel inmediatamente inferior siempre que estén califica-

dos como aptos por la empresa. Asimismo deberán acreditar estar en posesión de titulación que habilite para el desempeño de dicho puesto de trabajo. A tal fin se creará una comisión formado por 2 representantes de los trabajadores y 2 representantes de la empresa que valorarán los méritos y capacitación de la persona que cubrirá la vacante.

La promoción y ascenso o nueva contratación serán siempre de libre designación por la Empresa. La empresa pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos que se creen. En todo caso se dará preferencia a los trabajadores que se encuentren prestando servicios en la Empresa, para lo que se comunicará a las Zonas, siempre que su capacitación profesional sea igual o superior a la de los aspirantes, de acuerdo con los criterios de valoración que se acuerden.

Art. 19. *Período de prueba y contratación temporal.*—De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores se establece que para las contrataciones que llevan a cabo la Empresas, el período de prueba para los técnicos de oficina y titulados será de cuatro meses y para el resto de los trabajadores será de dos meses.

La duración máxima de los contratos eventuales por acumulación de tareas será de seis meses en un período de doce meses, una vez superada la duración máxima si el trabajador permanece en la empresa pasará a ostentar la condición de fijo.

Art. 20. *Censo.*—Se confeccionará por parte de la Empresa, anualmente, un censo de trabajadores en el que constará nombre y apellidos, antigüedad, puesto de trabajo, número de afiliación a la Seguridad Social y número de documento nacional de identidad. Se facilitará copia del mismo a los representantes de los trabajadores.

Art. 21. *Prestaciones complementarias de previsión social.*—1. La empresa complementará las prestaciones legalmente establecidas hasta el 100 por 100 del salario bruto de los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia desde el primer día de baja hasta el trescientos sesenta y cinco.

2. A partir del día trescientos sesenta y seis de incapacidad temporal la empresa no complementará las prestaciones, cobrando el trabajador a partir de ese momento únicamente las cantidades establecidas normativamente.

3. En los casos de incapacidad temporal será obligatorio para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

4. Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de sus trabajadores, para que éstos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades, siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

- Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 50.000 euros.
- Por una declaración de invalidez permanente total para su profesión habitual por accidente de trabajo: 50.000 euros.
- Por una declaración de invalidez permanente absoluta (para todo tipo de trabajo) por accidente de trabajo: 50.000 euros.

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros la responsabilidad de indemnización por dichos eventos, recaerá en la empresa.

Art. 22. *Jubilación.*—1. Para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo la jubilación estará regulada de acuerdo en lo establecido en la normativa aplicable en cada momento. El trabajador que se jubile de forma anticipada, con más de quince años de servicio en la empresa, percibirá de la misma una gratificación fija de 3.000 euros.

2. Jubilación parcial-contrato de relevo: Se podrán concertar contratos de relevo de trabajadores jubilados parcialmente en los términos y condiciones previstos en la normativa vigente en cada momento.

Capítulo V

Condiciones económicas

Art. 23. *Definición de las retribuciones.*—Componen el total de retribuciones, el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

Art. 24. *Pago de salarios.*—Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa y, el salario se abonará, entre el 25 y el último día hábil del mes.

Art. 25. *Salario base.*—Los sueldos o remuneraciones en los diferentes niveles salariales que figuran en este convenio colectivo, son los que se relacionan en su Anexo I, teniendo carácter de mínimo y obligatorio.

Art. 26. *Incremento Salarial.*—El incremento salarial para los años de vigencia del presente convenio 2014-2017 será del 0 por 100 sobre las tablas vigentes. Para el año 2017 el incremento salarial corresponderá al IPC correspondiente.

El salario correspondiente al año 2014 es el recogido en la tabla salarial anexa.

Art. 27. *Complemento personal.*—Se percibirán, en este complemento las cantidades que resulten excedentes de la aplicación de las tablas salariales del nuevo convenio sobre el salario bruto anual que se percibe a fecha de entrada en vigor de este Convenio, exceptuando las indicadas en el art. 28, Antigüedad.

La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como Complemento Personal, con naturaleza y carácter no absorbible ni compensable, y revalorizable.

Art. 28. *Antigüedad.*—A partir del 1 enero de 2009, el concepto de antigüedad devengado con anterioridad a la fecha indicada por los trabajadores afectados por el presente convenio, se consolidará, abonándose en un complemento denominado ad personam, no siendo compensable ni absorbible y siendo revalorizable anualmente con el incremento pactado para las tablas del convenio.

A partir del 1 de enero de 2014, los nuevos trienios que se generen, con un máximo de siete, se abonarán al trabajador y para todos los niveles profesionales e independientemente de la jornada que realicen en la cuantía única de 25 euros mensuales, y se denominará Complemento de Permanencia. Dicho importe será revisado en el mismo porcentaje que el salario. Se comenzará a devengar en el mes de enero del año en que se cumpla el trienio de manera efectiva, abonándose en las doce mensualidades.

Art. 29. *Pagas extraordinarias.*—En la primera quincena de julio y diciembre, percibirán los trabajadores a quienes comprende este Convenio, una mensualidad de salario base, más complemento ad personam y más complemento personal en cada una de ellas.

El devengo de estas pagas será semestral, la de julio se devenga entre el 1 de enero y 30 de junio, abonándose el día 15 de junio, y la de diciembre se devenga entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, y se abonará el día 15 de diciembre. El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado. El personal que cause baja definitiva en la Empresa, tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Capítulo VI

Faltas y sanciones

Art. 30. *Faltas.*—Las faltas cometidas por trabajadores serán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1. Leves.

- a) La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- c) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- d) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.
- e) Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.
- f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad en cuarenta y ocho horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.
- h) La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas de forma ocasional, en el puesto de trabajo.
- i) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.
- j) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
- k) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.

- l) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercute gravemente en el servicio.
 - m) El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.
 - n) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.
2. Graves.
 - a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.
 - b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.
 - c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.
 - d) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.
 - e) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.
 - f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
 - g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.
 - h) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.
 - i) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.
 - j) La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en hora de servicio.
 - k) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.
 3. Muy graves.
 - a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
 - b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
 - c) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.
 - d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - e) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa.
 - f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - g) La embriaguez o toxicomanía habitual.
 - h) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.
 - i) La simulación de enfermedad.
 - j) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.
 - k) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.
 - l) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

Art. 31. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles, las graves a los 20 días hábiles, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Art. 32. *Sanciones.*

- a) Por faltas leves:
 1. Amonestación por escrito.
 2. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.
- b) Por faltas graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a tres meses.
- c) Por faltas muy graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
 2. Despido.

Capítulo VII

Disposiciones varias

Art. 33. *Seguridad y Salud Laboral.*—Las empresas facilitarán gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de seguridad y salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

Todos los trabajadores pertenecientes a las plantillas del Colegio tendrán la opción de realizarse un reconocimiento médico anual que se realizará dentro de la jornada laboral, con cargo a la empresa, dándoles copia de los resultados del mismo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento y el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

Del carácter voluntario de las pruebas sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Art. 34. *Derecho supletorio.*—Que en todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Art. 35. *Adhesión al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.*—Las partes firmantes de este Convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo al Acuerdo, de manera previa a la interposición de conflictos colectivos.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA 2014

	Niveles	Salario Base 2014 (14 pagas)
GRUPO 1º		
Titulados Universitarios	1	1.600,00
GRUPO 2º		
Jefes Superiores (Oficial Mayor)	2	1.400,00
Analista	2	1.400,00
Programador	3	1.250,00
Oficial de Primera	3	1.250,00
GRUPO 3º		
Oficial de Segunda	4	1.050,00
Operador de Ordenador	5	969,00
Auxiliar Administrativo	5	969,00
Telefonista-Recepcionista	5	969,00
GRUPO 4º		
Ordenanza	6	921,00
Vigilante	6	921,00
Limpiador	7	896,81

(03/87/17)

