

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 22** *RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Consejo General de la Abogacía Española (código número 28100922012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Consejo General de la Abogacía Española suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 14 de julio de 2022; 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 22 de febrero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

II CONVENIO COLECTIVO DEL CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA**PREÁMBULO**

El II convenio colectivo de la entidad Consejo General de la Abogacía Española es el resultado del acuerdo alcanzado entre la representación de los trabajadores y la empresa.

Capítulo I

*Disposiciones generales***Artículo 1. Disposiciones generales.**

El convenio colectivo constituye el conjunto de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre la empresa y los empleados incluidos en su ámbito personal, que se derivan del acuerdo unánime alcanzado entre las partes, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. Ámbito personal y territorial.

1. Se regirán por el presente convenio la totalidad de las personas trabajadoras que en la actualidad o en lo sucesivo presten sus servicios en la empresa en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

2. En todo caso, quedan excluidos del ámbito del convenio los empleados vinculados por relación laboral especial de las previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. Ámbito temporal, vigencia y prórroga.

El presente convenio entrará en vigor y surtirá plenos efectos desde el momento de su publicación en el boletín oficial, salvo en aquellas materias sobre cuya entrada en vigor se establezca otra cosa en las cláusulas que las regulen.

La vigencia del convenio será de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2024, prorrogándose automáticamente por períodos de un año, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

El convenio, una vez denunciado, perderá su vigencia por el transcurso de un año a contar desde la fecha de la denuncia, salvo en las siguientes materias: jornada anual efectiva de trabajo y horario de trabajo, clasificación profesional y régimen disciplinario, que se mantendrán en vigor hasta que se alcance un nuevo convenio colectivo.

Art. 4. Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar, mediante escrito al efecto, el presente convenio colectivo con una antelación máxima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento.

Las partes constituirán la comisión negociadora en el plazo máximo de un mes desde la fecha de notificación de la denuncia.

Art. 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica el presente convenio será considerado globalmente.

La anulación e interpretación contraria a la intención de los firmantes de cualquiera de los artículos del presente convenio colectivo por la jurisdicción competente, determinará la nulidad radical y la pérdida de eficacia de la totalidad del convenio colectivo.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo indivisible, por lo que no se podrá aplicar 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.

En el supuesto que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien, si es necesaria una nueva, total o parcial renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se com-

prometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de noventa días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Art. 6. Compensación y absorción.

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

2. Dichas condiciones también serán absorbibles hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

3. No obstante, los incrementos salariales pactados en este convenio no serán compensables ni absorbibles en el veinte por ciento de su importe.

Art. 7. Comisión paritaria de interpretación del convenio.

1. De conformidad con el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria que realizará funciones de interpretación, aplicación y vigilancia de este convenio colectivo. Estará integrada por un máximo de 6 miembros, tres en representación de la empresa, libremente designadas por ésta, y tres por la representación legal de los trabajadores.

2. La Comisión Paritaria quedará constituida en el mismo momento en que entre en vigor el presente convenio colectivo

3. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de la mayoría de cualquiera de las partes, siempre que exista causa que lo justifique. Las reuniones se realizarán dentro de los 10 días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de la convocatoria.

La solicitud deberá dirigirse a la parte no solicitante y los asuntos que se someterán a su consideración deberán constar de forma detallada, así como la identificación de los miembros que la soliciten.

4. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

5. En el caso de que el plazo para la resolución, informe o dictamen de la Comisión Paritaria no venga determinado por la legislación vigente, ésta deberá resolver como máximo transcurridos veinte (20) días laborables desde la reunión de la Comisión en la que se trató el asunto.

6. La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

7. La Comisión Paritaria tendrá las competencias que se le atribuyen en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) La gestión e interpretación del contenido del presente convenio colectivo.
- b) Seguimiento y vigilancia en la aplicación y desarrollo del presente convenio colectivo.
- c) El estudio e implantación de medidas de flexibilidad interna ligadas al mantenimiento y estabilidad del empleo.
- d) Intervención preceptiva previa, en caso de conflicto colectivo.
- e) La designación de subcomisiones para tratar materias concretas relacionadas con el contenido de este convenio colectivo.
- f) La fijación de procedimientos para resolver las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión, dando preferencia al proceso establecido en el sistema extrajudicial de solución previsto en el acuerdo interprofesional que se al que se refiere el artículo 8 de este convenio.

Art. 8. Adhesión al acuerdo interprofesional por el que se crea el sistema de solución extrajudicial de conflictos y del 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.

Capítulo II

*Contratación***Art. 9. Período de prueba.**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder de nueve meses para los grupos profesionales de gerencia y jefatura, de seis meses para el grupo de técnicos especialistas ni de tres meses para el grupo de técnicos.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. Siempre que se produzca acuerdo expreso entre las partes, la situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Art. 10. Contratación.

Con el objetivo de mantener un modelo de relaciones laborales estable que beneficie tanto a la entidad como al personal, se priorizará la contratación indefinida.

El personal con cualquier modalidad de contratación temporal tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de jornada, extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley.

En el ámbito del presente convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito cuando así lo exija la Ley, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, la entidad tendrá la obligación de poner a disposición de la representación legal de los trabajadores la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de este.

Capítulo III

*Percepciones económicas***Art. 11. Retribuciones.**

El salario base del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio es el recogido en las tablas salariales anexas (Anexo I).

El sistema retributivo estará integrado por los siguientes conceptos salariales:

- Salario base.
- Complemento de garantía.
- Complemento personal.
- Complementos salariales de vencimiento superior a un mes.
- Complemento económico variables en función de objetivos y rendimientos.

Art. 12. Complemento de garantía.

El complemento de garantía solo lo percibirá el personal que se encontraba en alta en el momento de la firma del convenio colectivo publicado en el BOCM de fecha 7 de marzo de 2015 y tenía derecho a percibirlo por aplicación de lo dispuesto en dicho convenio.

Este complemento se incrementará en los mismos términos que se establezca para el salario base de convenio y no podrá ser compensado ni absorbido.

Art. 13. Complemento personal.

Constituye una mejora voluntaria sobre el salario que por convenio se tenga derecho a percibir.

En el momento de la entrada en vigor del presente convenio su importe, para aquellos empleados que tengan un salario superior a la suma del nuevo salario base y el complemento de garantía, será la diferencia entre el resultado de la anterior suma y el salario fijo que se percibía en dicho momento.

Art. 14. Complementos salariales de vencimiento superior a un mes.

La empresa conviene en abonar al personal, el importe de una mensualidad la primera semana de los meses de julio y diciembre.

El importe de cada una de las dos pagas extraordinarias señaladas en este artículo consistirá en una mensualidad del salario base y del complemento de garantía.

Las pagas aquí establecidas deberán hacerse efectivas en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural correspondiente a la que se abona en julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a la de diciembre.

Art. 15. Complemento económico variable en función de objetivos y rendimiento.

Se establecerá por la empresa un sistema de objetivos económicos y de resultados, así como parámetros de rendimiento, experiencia y productividad, que servirá para fijar la cuantía del complemento económico variable para cada empleado en dicho año.

Este complemento económico tendrá un valor comprendido entre el 0 y el 7 por 100 de la retribución por sueldo base, y la cuantía exacta de su devengo para cada empleado será la que corresponda en función del porcentaje de cumplimiento de objetivos de empresa, departamentales e individuales, de los que anualmente fije la dirección. La entidad establecerá, igualmente, cada año el porcentaje mínimo de cumplimiento de los citados objetivos a partir del cual comienza el devengo del citado complemento económico variable.

La cantidad que acredite cada empleado será abonada al mismo mediante una entrega única a realizar dentro del primer trimestre del año siguiente. El personal que haya causado baja voluntaria en la empresa antes de la fecha que corresponda al abono de la misma no percibirá esta remuneración variable.

Cada año se informará, con carácter previo a su implementación, a la representación de los trabajadores la cual emitirá informe en el plazo de los quince días siguientes sobre la materia objeto de este artículo.

Art. 16. Incremento salarial.

El salario base y el complemento de garantía establecidos en este convenio se incrementarán para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 en los siguientes términos:

- 2021: 0,5%, con efecto retroactivo desde 1 de enero de 2021.
- 2022: 3,5%, con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2022
- 2023 y 2024: Si el IPC es 0 o negativo, el incremento de salario sería del 0,5%; si fuese positivo e inferior a 1, el incremento sería del 1%; si el IPC es superior a 1, el incremento sería igual al IPC. En todo caso, el incremento no podrá superar en ningún caso el 4%.

El incremento salarial, y los atrasos derivados de lo establecido en los párrafos anteriores para el año 2021 y 2022, se aplicará y abonarán en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio y respecto de 2023 y 2024 en el plazo de un mes desde que se haya conocido el índice de precios al consumo oficial del año anterior.

Tras los incrementos indicados en cada uno de los años 2023 y 2024, las nuevas tablas salariales anuales serán aprobadas y firmadas por la comisión paritaria para su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Capítulo IV

Clasificación profesional

Art. 17. Sistema de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional en la empresa se estructura sobre la base de grupos profesionales y, dentro de ellos, por niveles retributivos.

La definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tiene como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres y cumplen lo previsto en el artículo 28.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

a) Grupo profesional de gerencia.

Pertencen a este grupo profesional las personas que, por formación, conocimiento, experiencia profesional, tienen responsabilidad sobre la asignación y/o gestión de los recursos. Crean redes de contacto y/o comerciales formales tanto interna como externamente. Establecen un clima de cooperación y cohesión dentro del área y/o equipo en el que desarrollan sus funciones con capacidad de supervisión alta y acorde con las políticas de la entidad.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del grupo de gerencia es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.

A efectos retributivos se encuentran distribuidos entre los niveles I a III.

b) Grupo profesional de jefatura.

Pertencen a este grupo profesional las personas que por formación, conocimientos, experiencia profesional coordinan, planifican, gestionan conocimientos, medios, recursos humanos y/o técnicos disponibles, velando por la consecución de los objetivos perseguidos. Realizan dichas actividades con autonomía y capacidad de supervisión.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del grupo de jefatura es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.

A efectos retributivos se encuentran distribuidos entre los niveles IV a VI.

c) Grupo profesional de técnicos especialistas.

Pertencen a este grupo profesional las personas que, por formación, conocimientos, experiencia profesional, realizan actividades que requieren específicos conocimientos y pueden organizar y programar las actividades bajo su responsabilidad, incluso la posibilidad de supervisar de forma cercana la actividad desarrollada por los miembros de sus equipos. Realizan dichas actividades con cierta autonomía, pero bajo la supervisión e instrucciones de sus superiores.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del grupo de técnicos especialistas es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.

A efectos retributivos se encuentran distribuidos entre los niveles VII a X.

d) Grupo profesional de técnicos.

Pertencen 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.

A efectos retributivos se encuentran distribuidos entre los niveles XI a XV.

Capítulo V

*Jornada y tiempo de trabajo***Art. 18. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, sin perjuicio de su sujeción a lo previsto en el presente convenio y a la Ley, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa o de las personas en quién esta delegue.

Art. 19. Jornada laboral.

1. Duración máxima.

La jornada anual efectiva de trabajo será de 1.650 horas, que se realizará de conformidad con lo establecido en este capítulo.

2. Horario de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la empresa, que los establecerá previa consulta con la representación de los trabajadores. El horario de trabajo será el siguiente:

- De 09.00 a 18.00 horas tres jornadas a la semana, con una flexibilidad de treinta minutos a la entrada y a la salida, con una hora para comer, cuya disposición se realizará entre las 14.00 y las 16.00 horas, siempre de acuerdo con la empresa y preservando que no se vea afectado el servicio.
- El día de la semana en que no se realice el horario indicado en el anterior punto, así como los viernes y vísperas de festivo, el horario será de 08.00 a 14.30.

Durante el período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre:

- De lunes a jueves, de 08.00 a 15.00 horas.
- Viernes, de 08.00 a 14.30 horas.

Se establece un período de descanso durante la jornada de una duración de veinte minutos.

3. Los horarios aquí dispuestos no serán de aplicación para el personal que no tenga exclusividad que se registró por lo dispuesto en su contrato y con sujeción a las instrucciones de los órganos superiores.

4. Durante la semana en la que sea festivo el día de San Isidro, así como durante la Semana Santa y las dos semanas que comprenden el período navideño, el horario de trabajo para el personal sujeto a convenio será de 08.00 a 14.30.

5. Los días de la semana en que, de conformidad con el horario establecido, se presten servicios en jornada partida, se tendrá derecho a percibir por la efectiva realización de la misma un cheque restaurante o similar por un importe de 11 euros.

Art. 20. Licencias retribuidas.

Los permisos retribuidos contemplados en este artículo se iniciarán, salvo que otra cosa se indique, en días laborales, por tanto, si el hecho causante de uno de estos permisos tiene lugar en un día no laborable, el día en el que se inicia dicho permiso deberá ser el primer día laborable posterior al hecho que lo motiva.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. El permiso se iniciará el primer día laborable siguiente a la celebración de la boda, si esta se celebrase en día no laborable para la persona trabajadoras.
- b) Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. El período durante el cual se pueden disfrutar de estos permisos se inicia con el hecho que lo genera y finaliza con el alta médica.
- c) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.

- d) En los supuestos anteriores b) y c), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- e) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.
Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- G Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.
- h) Un día por matrimonio de padre o madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político en la fecha de celebración de la ceremonia.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3. Se reconocen los mismos derechos que este artículo y todos sus apartados contemplan para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

4. El personal podrá disponer de 10 horas por año natural para asuntos propios a realizar durante el periodo temporal en que se genera el derecho y en proporción a la prestación de servicios realizada durante el mismo. Esta licencia retribuida, que no necesita ser justificada, podrá tomarse de manera acumulada por un máximo de 4 horas en función de las necesidades preavisadas con la antelación indispensable.

5. El personal tendrá derecho al uso del tiempo indispensable para asistir a consultas propias de médicos de la Seguridad Social, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante, ello, las personas afectadas deberán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso.

Art. 21. Conciliación de vida familiar y laboral

Se estará a lo dispuesto en los Reales Decretos 6/2019 y 8/2019 en su conjunto para el ejercicio de la conciliación de la vida familiar y laboral en las materias de: suspensión del contrato por nacimiento, adopción, acogimiento, y cuidado del menor; cuidado del lactante; y jornada.

En concreto:

Nacimiento: El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se

excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Cuidado del menor: La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Adopción: En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados referidos en este artículo tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que referidos en este artículo.

Cuidado del lactante. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de 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 en los términos que acuerde con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario de conformidad con lo establecido en la norma legal.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo caso de fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días e, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Art. 22. Vacaciones. -

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a veintidós días laborables de vacaciones cuyo disfrute se fijará de mutuo acuerdo con la empresa.

El disfrute de las vacaciones se realizará de forma preferente durante el mes de agosto y preservando siempre las necesidades del servicio. Fuera de este período se podrá, de mutuo acuerdo, disfrutar de hasta tres días, continuos o no, del período anual de vacaciones aquí establecido.

Además, los trabajadores podrán disfrutar, de común acuerdo con la empresa, de dos días de vacaciones en Navidad y uno en Semana Santa.

Art. 23. Dimisión del trabajador. -

1. En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la dirección de la misma con un mínimo de quince días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de la paga extraordinaria de julio o Navidad que estuviese devengada como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. En caso de incumplimiento parcial, esto es, cuando el trabajador preavisare de su cese, aunque con antelación menor a los quince días laborables, la pérdida de la paga extra devengada será igualmente parcial, en proporción de un quinceavo de la cuantía de la paga extra correspondiente por cada por cada día laborable que falte para completar los quince fijados por el presente convenio.

Art. 24. Prestaciones complementarias de Seguridad Social.

1. La empresa complementará las prestaciones legalmente establecidas hasta el 100 por 100 de las percepciones salariales de los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia desde el primer día de baja médica oficial hasta el día trescientos de duración de la baja.

2. A partir del día trescientos uno de incapacidad temporal la empresa no complementará las prestaciones, percibiendo el trabajador a partir de ese momento únicamente las prestaciones que, en su caso, tuviera derecho a percibir de la Seguridad Social.

Capítulo VI*Régimen disciplinario***Art. 25. Código de conducta.**

1. Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores serán constitutivas de faltas que podrán ser sancionadas y que, según su índole y en atención a las circunstancias concurrentes, podrán ser leves, graves y muy graves.

2.- La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Art. 26. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar a la actividad e imagen la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltas un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Art. 27. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.
6. Falta notoria de respeto o consideración al público.
7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción y/o amonestación por escrito.

Art. 28. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos, tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
7. Originar frecuentes discusiones y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros o compañeras y subordinados.
9. Toda conducta en el ámbito laboral que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de que pueda afectar a la actividad o imagen de la empresa.
12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
14. El incumplimiento de las normas en materia de protección de datos.
15. El incumplimiento de la prohibición establecida en este convenio respecto del uso de los medios telemáticos.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Art. 29. Sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Art. 30. Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

Art. 31. Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá en los términos establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional primera**Plan de igualdad**

La representación de la empresa y los trabajadores, han negociado y suscrito un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y un Protocolo de Prevención del Acoso en el Trabajo, dando con ello cumplimiento a lo previsto en el artículo 85.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Disposición adicional segunda**Derecho supletorio**

En todas aquellas materias no reguladas expresamente en el presente convenio, se estará a lo dispuesto la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente que resulte de aplicación en cada momento.

Disposición adicional tercera**Norma sobre protección de datos**

Todo el personal de la empresa está obligado al secreto profesional respecto de los datos a que tengan acceso en el desarrollo de su actividad laboral, así como el deber de salvaguardarlos.

La creación de cualquier fichero o base de datos que contenga datos sometidos a la protección que otorga la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y demás normas de aplicación, debe ser autorizada por el secretario general técnico del CGAE.

La salida de soportes informáticos que contengan datos de carácter personal debe ser previamente autorizada, de forma expresa, por el secretario general técnico del CGAE.

El personal del CGAE tiene expresamente prohibida la cesión de datos de carácter personal a terceros.

Disposición adicional cuarta**Normas sobre el uso de las herramientas telemáticas**

El acceso al sistema informático del CGAE y la información que este incluye solo podrá realizarse en el desempeño de las funciones propias atribuidas a cada una de las personas trabajadoras

Se prohíbe expresamente la utilización de los medios telemáticos (correo electrónico, Internet, etcétera) para uso personal.

Las personas trabajadoras colaborarán con la empresa para llevar a cabo toda investigación que tenga por objeto encontrar las posibles causas derivadas del mal uso de los recursos tecnológicos.

Toda incidencia detectada en los equipos informáticos, así como en los sistemas de información, podrán derivar en una intervención en el equipo correspondiente para averiguar el posible uso incorrecto de los mismos.

Disposición derogatoria

Ambas partes manifiestan su conformidad respecto de que el presente convenio colectivo es la única norma de regulación, sin perjuicio de las normas legales, específica de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras del CGAE y, por lo tanto, conviene que el presente convenio colectivo sustituya y deroga a cualesquiera convenios, pactos, acuerdos, directrices internas o cualquier otra fórmula.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2021

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL CONVENIO 2021 (14 PAGAS)
GERENCIA	
Nivel I	50.300
Nivel II	45.926
Nivel III	41.552
JEFATURA	
Nivel IV	37.178
Nivel V	34.991
Nivel VI	32.804
TÉCNICOS ESPECIALISTAS	
Nivel VII	30.617
Nivel VIII	28.430
Nivel IX	26.243
Nivel X	24.056
TÉCNICOS	
Nivel XI	21.869
Nivel XII	19.683
Nivel XIII	17.496
Nivel XIV	15.309

TABLA SALARIAL 2022

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL CONVENIO 2022 (14 PAGAS)
GERENCIA	
Nivel I	52.060
Nivel II	47.533
Nivel III	43.006
JEFATURA	
Nivel IV	38.479
Nivel V	36.216
Nivel VI	33.952
TÉCNICOS ESPECIALISTAS	
Nivel VII	31.689
Nivel VIII	29.425
Nivel IX	27.162
Nivel X	24.898
TÉCNICOS	
Nivel XI	22.635
Nivel XII	20.371
Nivel XIII	18.108
Nivel XIV	15.844

(03/3.295/23)

