# I. COMUNIDAD DE MADRID

## C) Otras Disposiciones

### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

**15** *RESOLUCIÓN de 12 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Información, Control y Planificación, S. A. (código número 28015212012010).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Información, Control y Planificación, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 1 de febrero de 2023, 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 12 de abril de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20230425-15

CONVENIO COLECTIVO DE "INFORMACIÓN CONTROL Y PLANIFICACIÓN, S.A"

**PREÁMBULO**

La comisión negociadora del Convenio Colectivo de Información, Control y Planificación S.A, constituida con las reglas establecidas en el título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ha acordado el presente convenio, con fundamento en las siguientes bases:

**Primera.**

Las partes signatarias de este convenio conciben la negociación colectiva como método eficaz para conseguir un adecuado clima laboral, favorecer los objetivos de competitividad y eficiencia, así como lograr la estabilidad y calidad en el empleo gracias a la elaboración de contenidos ocupacionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad.

Con el fin de preservar este entorno de paz social y concordia, las partes resaltan la importancia del mecanismo de la negociación colectiva para realizar los ajustes que sean necesarios como consecuencia de situaciones que puedan producirse en el seno de la empresa tales como fusiones, absorciones, intercambios de mercados y segregaciones de actividades o negocios en el ámbito del sector de la ingeniería.

**Segunda.**

Las partes signatarias declaran que el contenido del presente Convenio supera y mejora en su conjunto el contenido de carácter mínimo, incluidos acuerdos o pactos de empresa "extraestatutarios" de eficacia limitada precedentes, y en tanto que se suscribe al amparo de lo establecido en el título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, teniendo, por tanto, la naturaleza de "Convenio estatutario", de eficacia normativa general y personal <<erga omnes>> respecto de todos los centros de trabajo representados en la negociación.

**Tercera.**

A los efectos de lo establecido en el título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes manifiestan que el presente convenio no excede del ámbito de la empresa, teniendo estas, por tanto, legitimación para la negociación y adopción del mismo a título de convenio colectivo de eficacia general, conforme a lo dispuesto en el artículo 87.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Partes negociadoras: la comisión negociadora del presente convenio colectivo ha sido constituida por la representación de la empresa, de un lado, y por los representantes de las personas trabajadoras de los Centros de trabajo incluidos en su ámbito de aplicación, de otro, reconociéndose por tanto como interlocutores válidos de acuerdo con lo establecido en el artículo 87.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La negociación tiene por objeto regular las materias de índole económica, laboral, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones laborales de las personas trabajadoras y sus representantes, con la Dirección de la empresa.

En lo no previsto específicamente en las disposiciones del presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación.

CAPÍTULO 1

*CONDICIONES GENERALES*

**Art. 1. Ámbito territorial.**

El presente convenio colectivo será de aplicación a los centros de trabajo de la empresa "Información Control y Planificación SA" en la Comunidad de Madrid encuadrados en el ámbito funcional y personal a que se alude en los dos artículos siguientes, establecidos o que se establezcan durante su vigencia en esta Comunidad.

**Art. 2. Ámbito funcional.**

El Convenio será de aplicación a los centros de trabajo que la empresa Información Control y Planificación S.A tiene en la actualidad.

El ámbito funcional integra las actividades y servicios que desarrolla la empresa y regula las relaciones de trabajo en la empresa y en los centros afectados.

BOCM-20230425-15

El ámbito funcional es el que figura en su Objeto Social, definido expresamente como Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos, Oficina de estudios técnicos y proyectos, ingeniería industrial y electrónica, la aplicación de los desarrollos de ingeniería, sus programas informáticos y equipos de hardware accesorios a todo tipo de procesos mercantiles.

Será de aplicación también a las múltiples actividades empresariales que realiza la empresa mediante el conjunto de los diferentes servicios que desarrolla.

**Art. 3. Ámbito personal.**

Los preceptos contenidos en este convenio afectan a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios dentro del ámbito funcional y territorial del mismo, quedando excluidos de este, las personas comprendidas en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 4. Vigencia.**

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su firma retrotrayéndose sus efectos al día 1 de enero de 2023 para las personas trabajadoras que en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, esté en vigor su contrato de trabajo.

**Art. 5. Duración.**

La duración del presente convenio colectivo se establece hasta el 31 de diciembre de 2025.

Se entenderá prorrogado tácitamente por períodos de un año natural, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes del mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas tácitas, si las hubiese.

**Art. 6. Denuncia.**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento y/o de cualquiera de sus prórrogas, notificándolo fehacientemente por escrito a la otra parte.

La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este convenio y al Organismo Público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

En el caso de que el convenio se prorrogase tácitamente en alguno de los años de su vigencia, ambas partes (la representación legal de las personas trabajadoras y la representación de la empresa) se reunirán anualmente para estudiar las posibles modificaciones a aplicar sobre las tablas salariales, acordando y firmando dichas modificaciones si las hubiera en las correspondientes actas.

## CAPÍTULO 2

## *ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO*

**Art. 7. Principios generales.**

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de las personas trabajadoras tendrán las funciones que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

**Art. 8. Dirección y control de la actividad laboral.**

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

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

BOCM-20230425-15

empresa. En cualquier caso, la persona trabajadora y la empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

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

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

## CAPÍTULO 2 BIS

## *ESTRUCTURA PROFESIONAL*

**Art. 9. Grupos profesionales.**

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

I. Personal titulado.

II. Personal administrativo.

III. Personal técnico y especialistas.

IV. Servicios varios generales.

Igualmente, cada grupo profesional incluirá diferentes niveles salariales, que son los que se indican en la tabla salarial del presente Convenio para cada puesto y que se fijan en función de las distintas aptitudes profesionales, titulaciones y tareas o funciones asignadas a la persona trabajadora.

Los grupos profesionales anteriormente enumerados se definen a continuación.

**Grupo I. Personal titulado**: Es quien se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en base al título que posee, para prestar sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo.

Se incluyen en este grupo las personas que, sin contar con titulación universitaria, tienen conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o experiencia consolidada y acreditada en el ejercicio de la actividad profesional que ejerza en la empresa y reconocida por ésta.

También se incluyen en este grupo las personas trabajadoras responsables de la gestión, administración y desarrollo estratégico y operativo de la empresa en sus diversas áreas.

**Grupo II. Personal administrativo:** Se integran en este grupo las personas trabajadoras que actúan a las órdenes inmediatas de un superior, si lo hubiere, y que cuentan con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios en la Empresa.

Las que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de estos.

Se incluyen en este grupo las personas trabajadoras integradas en la administración y gestión de la empresa en sus diversas áreas.

**Grupo III. Personal técnico y especialistas**: Se integran en este grupo quienes cuenten con las titulaciones de formación profesional o con la experiencia afín equivalente reconocida por la empresa, exigidas para la ejecución de las actividades propias de su puesto.

Personas que actúan a las órdenes de un cargo superior, y bajo su propia responsabilidad realizan trabajos técnicos o administrativos que requieren un nivel de iniciativa medio/bajo.

Las que desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de la empresa, operaciones técnicas y/o auxiliares, así como tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.

Personas que realizan operaciones administrativas, claramente establecidas, con instrucciones específicas y con un alto grado de dependencia.

BOCM-20230425-15

**Grupo IV. Servicios varios generales:** Se integran en este grupo el personal de oficios y servicios varios con funciones necesarias para el funcionamiento de los diferentes servicios y actividades operativas de la empresa, con la dependencia jerárquica, responsabilidad e iniciativa que le corresponda según su puesto, y por lo tanto, con los diferentes niveles salariales que se indican en base a ello.

Así mismo, se incluyen en este grupo los/las Teleoperadores/as y Telefonistas, vigilantes/conserjes, y personal de enfermería.

## CAPÍTULO 3

*CONTRATACIÓN TEMPORAL, INGRESOS Y PERIODO DE PRUEBA*

### Art. 10. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción

La duración máxima del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción previsto en el artículo 15.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será la que marque el Convenio Colectivo Nacional de Ingeniería, oficinas de estudios técnicos, inspección, supervisión y control técnico y de calidad.

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

En estos contratos por circunstancias de la producción, se aplicarán igualmente los períodos de prueba establecidos en el Artículo 12 de este convenio.

### Art. 11. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

El contrato formativo destinado a adquirir una práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios, se regirá según el artículo 11.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### Art. 12. Ingresos y períodos de prueba.

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

   a) Personal titulado: Seis meses. Salvo para los contratos temporales no superiores a 6 meses donde el periodo de prueba se reducirá a la mitad.

   b) Restante personal, excepto el no cualificado: Tres meses. Salvo para los contratos temporales no superiores a 6 meses donde el periodo de prueba será proporcional a la duración del contrato.

   c) Personal no cualificado: Un mes.

3. Los períodos de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador/a podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador/a percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador/a, a efectos de antigüedad, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para la empresa el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

BOCM-20230425-15

CAPÍTULO 4

*CONDICIONES SALARIALES*

**Art. 13. Principios generales en materia salarial.**

1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente convenio colectivo tienen el carácter de mínimos.

La tabla salarial que se incorpora como Anexo a este Convenio, será de aplicación en el año 2023. Se actualizará anualmente conforme al Convenio Colectivo Nacional de Ingeniería, oficinas de estudios técnicos, inspección, supervisión y control técnico y de calidad, acordándose las posibles modificaciones que pudieran plantearse con la representación de las personas trabajadoras en función de la evolución de la economía, de los mercados y de esta compañía.

2. Se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior las posibles cantidades que, a título de subida a cuenta de este convenio, viniera ya abonando la empresa desde el día de su entrada en vigor.

**Art. 14. Fecha de pago.**

Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

No obstante, la empresa podrá optar, previo acuerdo con las personas trabajadoras, o sus representantes legales, por efectuar los pagos por quincenas, decenas o semanas, pero en ningún caso en plazo superior al mes.

**Art. 15. Forma de pago.**

El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo la empresa mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

**Art. 16. Salario base.**

1. El salario base retribuye el trabajo realizado por la jornada ordinaria de trabajo según los

diferentes niveles salariales asignados a cada puesto.

2. El salario base de las personas trabajadoras dentro del ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en las tablas salariales anexas a este convenio, salvo que por la empresa y la persona trabajadora se hubiese pactado otro superior.

**Art. 17. Complemento personal de antigüedad.**

1. Las personas trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 sobre la última categoría y salario de convenio (salario base + plus convenio) que tenga la persona trabajadora por cuatrienio.

2. Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.

3. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

**Art. 18. Complementos de vencimiento superior al mes.**

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagarán en los meses de julio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario más la antigüedad.

No obstante, mediante el presente convenio colectivo, se modifica el sistema de retribución de pagas extraordinarias, prorrateando mensualmente las mismas.

2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual el tiempo trabajado se computará en días, sin que proceda, ni por defecto, ni por exceso, el redondeo en meses completos.

BOCM-20230425-15

**Art. 19. Plus de nocturnidad.**

1. Salvo que el salario de trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrá una retribución específica incrementada en un 20 por 100 sobre el sueldo base.

2. Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado específicamente para un horario nocturno y a aquellos que no les corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO 5

## *JORNADA, PROMOCIÓN PROFESIONAL, Y FORMACIÓN*

**Art. 20. Jornada laboral.**

Durante la vigencia del presente convenio colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.784 horas.

**Art. 21. Promoción profesional.**

Los ascensos o promociones dentro del sistema de clasificación de la empresa se producirán teniendo en cuenta la formación, el desempeño y los méritos de la persona trabajadora, así como sus aptitudes para la ocupación de los distintos puestos de trabajo, siendo decisión de la dirección de la empresa, el ascenso o promoción de la persona.

## CAPÍTULO 6

## *PERMISOS Y LICENCIAS*

**Art. 22. Formación.**

El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico oficial o profesional. En este punto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 23. Licencias sin sueldo.**

La persona trabajadora que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

**Art. 24. Permisos retribuidos y vacaciones.**

1. Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Tres días en caso de enfermedad que requiera hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos/as políticos/as. Se justificará debidamente que el paciente se encuentra hospitalizado durante el período que dure el permiso. Si la persona trabajadora decidiera disfrutar de un permiso inferior a tres días, solo deberá justificar la hospitalización durante los días necesarios.

b) Tres días por intervención quirúrgica que requiera hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos/as políticos/as, donde en este caso, se podrá elegir la fecha de inicio del período de disfrute entre el día de la hospitalización o el día de la intervención quirúrgica, siendo siempre potestad de la empresa, según las exigencias productivas, técnicas u organizativas en ese momento, la aceptación del día elegido. Se justificará debidamente que el paciente se encuentra hospitalizado/a durante el período que dure el permiso. Si el trabajador/a decidiera disfrutar de un permiso inferior a tres días, solo deberá justificar la hospitalización durante los días necesarios.

c) Tres días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de al menos tres días de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos/as políticos/as. El trabajador/a deberá justificar tanto la intervención quirúrgica como el reposo domiciliario aunque decida disfrutar de un permiso inferior a tres días.

BOCM-20230425-15

d) Tres días en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos/as políticos/as.

e) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, progenitores, padre político o madre política, hijos/as y hermanos/as.

f) En los supuestos anteriores, 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.

g) Quince días naturales en caso de matrimonio.

h) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

i) Dos días naturales al año para asuntos propios, que se deberán notificar a la empresa con al menos, setenta y dos horas de antelación. Estos días no se podrán encadenar al inicio o fin de un período de vacaciones. En todos los casos, será potestad de la empresa, según las exigencias productivas, técnicas u organizativas en ese momento, la concesión de estos días.

j) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político/a, en la fecha de celebración de la ceremonia.

k) A partir de la publicación del presente convenio, se aplicarán a las parejas de hecho, que estén debidamente registradas, todos los permisos retribuidos que correspondan a los matrimonios, salvo el de días por matrimonio que solo podrá ser disfrutado una vez cada tres años (siempre que la nueva pareja de hecho sea una persona diferente con respecto a las veces anteriores) y se denominará “días por registro de pareja de hecho”. No se podrá optar por el permiso de “matrimonio”, si dicho permiso se solicita por las mismas personas causantes por las que ya se hubiera disfrutado de un permiso por “días por registro de pareja de hecho”.

l) 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/a afectado/a a 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/a 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.

m) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.

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

3. Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de veintitrés días laborales.

4. Con independencia de las 14 fiestas anuales, todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará, además, de los días 24 y 31 de diciembre como días libres de carácter retribuido y no recuperable.

**Art. 25. Maternidad, paternidad, cuidado de familiares y lactancia.**

Se aplicarán las condiciones establecidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigentes en cada momento, siendo a la firma del presente convenio las que se recogen a continuación:

- Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y otros supuestos.

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 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inme-

BOCM-20230425-15

diatamente 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.

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 períodos 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 período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, 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.

En los **supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento**, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, 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 períodos 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 período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, 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, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

BOCM-20230425-15

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 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 la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual**, 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

- **Vacaciones:**

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

- **Lactancia:**

Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Estos, por su voluntad, podrán sustituir este derecho 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 quince días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este convenio.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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.

- **Reducción de jornada:**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, **para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave**, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera

BOCM-20230425-15

la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, debiendo esta fijar dicha concreción horaria dentro del horario y sistema de turnos que viniera realizando, por lo que, de desarrollar un turno rotativo, el trabajador/a deberá concretar su horario reducido en cada uno de los turnos que tenga asignados.

Así mismo, la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de **víctima de violencia de género**, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

- **Protección a la maternidad:**

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

BOCM-20230425-15

Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

## CAPÍTULO 7

## *SUSPENSIÓN, MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO*

**Art. 26. Incapacidad temporal.**

Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. En las enfermedades o accidentes sin baja, ya sean comunes o laborales, con aviso a la empresa, el trabajador/a percibirá el 100 por 100 de su salario, sin que ese beneficio pueda exceder de cuatro días al año. Lo señalado en este punto será computable a los efectos establecidos en el punto 2 de este precepto.

2. La empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad

Social, en los casos y porcentajes que a continuación se expresan:

A) Enfermedad común o accidente no laboral:

A.1) Enfermedad común o accidente no laboral de duración inferior a cuatro días:

En caso de enfermedad justificada, con aviso a la empresa, y sin perjuicio de los derechos que por las disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador/a percibirá el 100 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días por año. A efectos del cómputo del plazo de los cuatro días deberán tenerse en cuenta los que se hubiesen disfrutado con arreglo al punto 1.

A.2) Enfermedad común o accidente no laboral de duración superior a cuatro días:

Durante los cuatro primeros días:

1º. En el caso de que el trabajador/a con anterioridad a esta baja hubiese tenido otras bajas en las que hubiera agotado los cuatro días a que se refiere el punto 1 y el apartado A.1) de este punto, la empresa no abonará nada.

2º. En el caso de que el trabajador/a con anterioridad a esta baja hubiese tenido otras bajas en las que no hubiese agotado los cuatro días a que se refiere el punto 1 y el apartado A.1) de este punto 2, la empresa solo pagará con el 100 por 100 del salario los días que resten para completar los cuatro.

3º. En el caso de que el trabajador/a con anterioridad a esta baja no hubiese tenido otras bajas, la empresa abonará estos cuatro días con el 100 por 100 del salario.

Durante los días 5 y sucesivos, la empresa complementará al trabajador:

— Hasta el día 15 de la baja, la empresa no complementará nada sobre las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social.

— Desde el día 16 hasta el 20, la empresa complementará las prestaciones de Seguridad Social con el 35 por 100 del salario.

— Desde el día 21 hasta el día 270, complementará la prestación de Seguridad Social con el 25 por 100 del salario.

— Desde el 271 en adelante solo se cobrará la prestación de la Seguridad Social.

A.3) En caso de varias enfermedades comunes o accidentes no laborales de más de treinta días: Solo se abonará los complementos de los puntos 1 y 2 durante un máximo de nueve meses al año.

BOCM-20230425-15

B) Accidente laboral: Desde el día de la baja, la empresa complementará las prestaciones de Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario.

En todos los casos anteriores se entiende por salario exclusivamente los conceptos fijos del salario: SB, plus convenio y antigüedad.

**Art. 27. Seguro complementario de accidentes de trabajo en viajes de servicio.**

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

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

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

**Art. 28. Excedencias.**

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**1. Excedencia voluntaria:**

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

**2. Excedencia forzosa:**

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extendería hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

**Art. 29. Dimisión de la persona trabajadora.**

La persona trabajadora que pretenda dimitir de su puesto de trabajo en la empresa, deberá comunicarlo a la Dirección y por escrito con un mínimo de quince días naturales de antelación. Si

BOCM-20230425-15

no se llevase a cabo este preaviso, se procederá a descontar de la liquidación el importe del salario mensual correspondiente a 15 días.

**Art. 30. Jubilación anticipada.**

Las personas trabajadoras que se jubilen antes de los sesenta y cinco años de edad y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicio, percibirán una gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

**Art. 31. Dietas y kilometraje.**

1. Cuando el trabador/a, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad que se concreta en la tabla económica aneja a este convenio.

2. El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 30 por 100 por comida, 30 por 100 por cena y 40 por 100 por pernoctación.

En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si estos se realizan con vehículo propio del trabajador/a, la empresa le abonará la cantidad que se fija en la tabla económica aneja a este convenio.

**Art. 32. Traslados.**

1. Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.

2. El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios los que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad. No obstante, siempre será potestad de la empresa la aceptación o denegación de la solicitud en función de las necesidades operativas, organizativas y funcionales de esta.

3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos, será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 33. Fallecimiento de la persona trabajadora.**

Si algún trabajador/a fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.

**Art. 34. Clases de faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

**Art. 35. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves:

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

2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.

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

4. La falta de aseo y de limpieza personal.

5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.

6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

7. La embriaguez ocasional.

**Art. 36. Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo sin justificación.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

BOCM-20230425-15

4. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros/as sin la debida autorización.

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

7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

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

**Art. 37. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

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

4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor o autora; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo así como la toxicomanía; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes/as, compañeros/as o subordinados/as; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción

6. El acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de/hacia superiores y compañeros/as, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral; las conductas de acoso moral legalmente tipificadas.

7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

8. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

**Art. 38. Sanciones.**

1. Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.

c) Cambio de centro de trabajo.

d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

BOCM-20230425-15

C) Faltas muy graves:

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

b) Pérdida definitiva o temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.

c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.

d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.

e) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

**Art. 39. Régimen sancionador.**

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores/as que ostenten en la empresa la condición de:

a) Miembro del comité de empresa o delegado de personal.

b) Delegado sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del comité de empresa o Delegados de Personal o delegados sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe/a correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por este a tomar declaración al trabajador/a afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador/a afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del comité de empresa o Delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado/a por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador/a las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

**Art. 40. Trabajadores/as minusválidos.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 RDLegislativo 1/2013, de 29 de noviembre, Texto Refundido de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su inclusión social, las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores/as, vendrán obligadas a que entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores/as con discapacidad.

**Art. 41. Igualdad y no discriminación.**

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo, promoviendo la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

Se comprometen a garantizar que los procesos de selección y contratación cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, garantizar la aplicación del principio de no discriminación en los procesos de promoción interna de la empresa, y avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en la Compañía, así como en la estructura de mandos, facilitando el acceso de las mujeres donde estén subrepresentadas, promoviendo la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todas las áreas de la empresa.

BOCM-20230425-15

Garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades en los procesos de formación y evaluación del rendimiento, integrar acciones orientadas a la igualdad de oportunidades en la estrategia y cultura de la organización, e incorporar la perspectiva de género en todas las políticas de la empresa.

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos similares.

Erradicar actitudes sexistas, de trato discriminatorio y/o de acoso y diseñar los mecanismos para prevenirlos. Garantizar que todas las personas trabajadoras realicen su actividad en un ambiente en el que la dignidad de la persona se respeta, no tolerando ninguna conducta de acoso y velando por el derecho a la intimidad y a la dignidad, a la libertad sexual y a la no discriminación por razón de sexo, a la seguridad y a la integridad física y moral.

**Art. 42. Comisión paritaria.**

Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje, que estará formada por dos representantes de cada parte, social y empresarial.

No podrá plantearse conflicto colectivo alguno ante el Juzgado de lo Social sin haber intentado previamente la solución del mismo ante la mencionada comisión paritaria.

La comisión paritaria celebrará sus reuniones, en el lugar que para cada caso se acuerde, a instancia de cualquiera de las partes, previa comunicación a la otra en su domicilio social.

Además de las funciones de interpretación y vigilancia del convenio, la comisión paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria deberá reunirse para conocer la situación planteada en el plazo de tres días hábiles. La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos sus vocales y, en segunda convocatoria, en el siguiente día hábil y a la misma hora, actuando con los que asistan, concediéndose a cada parte un número de votos igual al de los vocales concurrentes de la parte de número inferior, de tal modo que siempre sea un número paritario el de vocales presentes.

Cada una de las partes podrá acudir a la sesión asistida por un asesor que tendrán voz pero no voto.

Deberá emitir el preceptivo dictamen, en el plazo máximo de cinco días laborales. Las resoluciones o acuerdos adoptados por unanimidad o en su defecto por mayoría simple, tendrán carácter vinculante.

Para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

**Art 43. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio.**

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de Trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

BOCM-20230425-15

De conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se consideran causas justificativas, entre otras, las siguientes:

— Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

— Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

— Que la empresa se encuentre en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

— Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

— También serán circunstancias a valorar el suficiente nivel de producción, ventas y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

El procedimiento lo iniciará la dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho período de consultas tendrá una duración no superior a quince días, y versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité.

Los representantes de los trabajadores estarán obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia del proceso de negociación, observando por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 42 de este convenio.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Asimismo, las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refieren los párrafos anteriores o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cual-

BOCM-20230425-15

quiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

## ANEXO

**TABLA SALARIAL**

| TABLA SALARIAL CONVENIO ICP 2023 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **GRUPO PROFESIONAL** | | **NIVEL SALARIAL** | **SALARIO BASE** | **PLUS CONVENIO** | **SALARIO ANUAL** | **PUESTO** |
| 1 | PERSONAL TITULADO | 1 | 25.587,08 € | 2.444,62 | 28.031,70 € | Director/a de Área |
| | | 2 | 19.290,79 € | 2.444,62 | 21.735,41 € | Director/a Grupo de Proyectos |
| | | 2 | 19.290,79 € | 2.444,62 | 21.735,41 € | Director/a de Proyecto |
| | | 2 | 19.290,79 € | 2.444,62 | 21.735,41 € | Ingeniero/a Proyectos |
| | | 2 | 19.290,79 € | 2.444,62 | 21.735,41 € | Programador/a 1ª |
| | | 2 | 19.290,79 € | 2.444,62 | 21.735,41 € | Proyectos |
| | | 3 | 18.601,82 € | 2.444,62 | 21.046,44 € | Ingeniero/a Técnico Proyectos |
| | | 3 | 18.601,82 € | 2.444,62 | 21.046,44 € | Programador/a 2ª |
| | | 4 | 17.054,27 € | 2.444,62 | 19.498,89 € | Programador/a 3ª |
| 2 | PERSONAL ADMINISTRATIVO | 5 | 15.238,21 € | 2.444,62 | 17.682,83 € | Oficial 1ª administrativo/a |
| | | 6 | 13.128,54 € | 2.444,62 | 15.573,16 € | Oficial 2ª administrativo/a |
| 3 | PERSONAL TÉCNICO Y ESPECIALISTAS | 4 | 17.054,27 € | 2.444,62 | 19.498,89 € | Comercial |
| | | 5 | 15.238,21 € | 2.444,62 | 17.682,83 € | Oficial técnico 1ª |
| | | 6 | 13.128,54 € | 2.444,62 | 15.573,16 € | Oficial 3ª administrativo/a |
| | | 6 | 13.128,54 € | 2.444,62 | 15.573,16 € | Oficial técnico 2ª |
| | | 6 | 13.128,54 € | 2.444,62 | 15.573,16 € | Oficial técnico 3ª |
| | | 6 | 13.128,54 € | 2.444,62 | 15.573,16 € | Supervisor/a Técnico de zona |
| | | 7 | 12.688,20 € | 2.444,62 | 15.132,82 € | Auxiliar Administrativo/a |
| | | 7 | 12.688,20 € | 2.444,62 | 15.132,82 € | Auxiliar reparaciones |
| | | 8 | 12.675,38 € | 2.444,62 | 15.120,00 € | Auxiliar soporte y hardware |
| 4 | SERVICIOS VARIOS GENERALES | 7 | 12.688,20 € | 2.444,62 | 15.132,82 € | Conductor/a 1ª |
| | | 7 | 12.688,20 € | 2.444,62 | 15.132,82 € | Conductor/a 2ª |
| | | 7 | 12.688,20 € | 2.444,62 | 15.132,82 € | Encargado/a |
| | | 7 | 12.688,20 € | 2.444,62 | 15.132,82 € | Jefe/a de Equipo |
| | | 7 | 12.688,20 € | 2.444,62 | 15.132,82 € | Jefe/a de Taller |
| | | 7 | 12.688,20 € | 2.444,62 | 15.132,82 € | Personal de Operaciones B |
| | | 7 | 12.688,20 € | 2.444,62 | 15.132,82 € | Personal de Operaciones C |
| | | 7 | 12.688,20 € | 2.444,62 | 15.132,82 € | Teleoperador/a 2ª |
| | | 8 | 12.675,38 € | 2.444,62 | 15.120,00 € | Auxiliar enfermería |
| | | 8 | 12.675,38 € | 2.444,62 | 15.120,00 € | Mensajero/a |
| | | 8 | 12.675,38 € | 2.444,62 | 15.120,00 € | Personal de Operaciones A |
| | | 8 | 12.675,38 € | 2.444,62 | 15.120,00 € | Teleoperador/a |
| | | 8 | 12.675,38 € | 2.444,62 | 15.120,00 € | Conserje/a |

| | |
|---|---|
| Dieta íntegra | 60,84 € |
| Cada Kilómetro | 0,28 € |

(03/6.336/23)

BOCM-20230425-15