

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN del 27 de mayo de 2024, 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 Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas e Ingenieros Civiles (Código número 28101611012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas e Ingenieros Civiles, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 3 de mayo de 2024, 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 27 de mayo de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**III CONVENIO COLECTIVO PARA EL COLEGIO DE INGENIEROS TÉCNICOS
DE OBRAS PÚBLICAS DE MADRID (JOSÉ ABASCAL 20)****CAPÍTULO I****CONDICIONES GENERALES****Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones mínimas de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en el Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas del centro de trabajo situado en José Abascal nº 20 de Madrid con CIF Q2867010G. A los efectos del presente Convenio, son empleados todas las personas trabajadoras que vinculadas por una relación laboral estén prestando o en el futuro presten sus servicios como asalariados en el Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas en el centro de trabajo situado en José Abascal nº 20 de Madrid.

Art. 2. Duración y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, si bien sus efectos económicos, serán desde el día 1 de enero de 2023.

La duración será por tres años, hasta el día 31 de diciembre de 2025, entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes, con dos meses de antelación a la fecha de su finalización. Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligatorio hasta que sean sustituido legalmente mediante negociación colectiva, por un nuevo convenio.

Art. 3. Denuncia.

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

Art. 4. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán y mantendrán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

Art. 5. Comisión Paritaria Mixta e Inaplicación del Convenio.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, desarrollo y seguimiento del cumplimiento del Convenio colectivo, que estará compuesta por los representantes del personal y por un número equivalente de miembros del Consejo del Colegio.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo a la Secretaría General. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde a la Secretaría General el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma.

Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de un miembro de cada representación.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

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

Para la inaplicación de alguna de las cláusulas de este Convenio, se estará a lo regulado en la normativa vigente.

CAPÍTULO II

JORNADAS Y DESCANSOS

Art. 6. Jornada Laboral.

La jornada laboral se establece en términos anuales en un máximo de 1.665 horas para un trabajador a tiempo completo y se respetarán las jornadas anuales pactadas entre ambas partes.

La distribución de los horarios se establecerá de acuerdo con la Secretaría General, al cual se le deberá comunicar dicha jornada.

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

Art. 7. Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio colectivo disfrutarán anualmente de 24 días laborables de vacaciones retribuidas, según salario base, y pluses o incentivos salariales.

La forma de disfrute de las vacaciones se efectuará de mutuo acuerdo entre los emplea dos/as y Secretaría General, debiendo ser el período mínimo de disfrute de 5 días laborables, y 14 días laborables al menos se disfrutarán entre los meses de, julio, agosto y septiembre, en función de las necesidades del trabajo.

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

Art. 8. Horas extraordinarias.

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

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

Art. 9. Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá 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 o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) 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.

- g) Tres días de libre disposición: las personas trabajadoras podrán disfrutar para asuntos propios, tres días al año, debiendo notificar por escrito a la empresa con la máxima antelación posible, no pudiendo superar el 25 por 100 de personas trabajadoras de la plantilla los que disfruten en las mismas fechas dichas licencias retribuidas. Estos días serán computables como de trabajo a todos los efectos, no pudiéndose disfrutar de manera consecutiva a los días de vacaciones.

Art. 10. Excedencia.

Las personas trabajadoras podrán solicitar la excedencia voluntaria o forzosa en los términos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, al amparo de lo establecido en el apartado 6 del citado precepto, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a una excedencia especial, con los siguientes requisitos y efectos:

1. Hacer la solicitud por escrito dirigida a la empresa con tres meses de antelación, expresando de forma motivada las causas de la misma.
2. Tener acreditado, como mínimo una antigüedad de cuatro años en la empresa.
3. Que el período de excedencia solicitado, no sea superior a dos años ni inferior a seis meses. Siendo posible solicitar prórrogas del período de excedencia inicialmente solicitado si es inferior a dos años; no pudiendo solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo antes de que concluya el período de excedencia solicitado; ni pudiendo la misma persona trabajadora ejercer este derecho otra vez, hasta transcurridos diez años desde el final de la anterior situación de excedencia.
4. Solamente podrán encontrarse en situación de excedencia al mismo tiempo en una empresa un máximo del 5 por 100 de la plantilla de fijos (con un mínimo de una persona trabajadora); todas las excedencias solicitadas por encima del citado tope, no se podrán conceder hasta tanto no se reincorpore el anterior o anteriores excedentes.
5. Las peticiones de excedencia se resolverán por riguroso orden de presentación en el plazo máximo de sesenta días siguientes al de su presentación.
6. La persona trabajadora podrá volver a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que anteriormente tenía, durante el primer año de excedencia, siempre que lo comunique por escrito a la empresa con dos meses de antelación. En caso de que la excedencia tenga una duración superior al año, la persona trabajadora tendrá preferencia al reingreso en la empresa, en caso de existir una vacante de su grupo profesional. El incumplimiento de esta obligación por parte de la persona trabajadora será considerado como una renuncia voluntaria a su relación laboral vigente con extinción de la misma. En cuanto al resto de las excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. Derechos y permisos vinculados a situaciones de Nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento.

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 los derechos y permisos establecidos en el propio Estatuto de los Trabajadores.

Quien ejerza el derecho de ausencia o reducción de jornada por cuidado del lactante, por su voluntad, podrá acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborales.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART. 12. ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO.

1. Competencia y criterio. La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la dirección del Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas. La empresa podrá establecer un sistema de organización del trabajo según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos.

2. Valoración de los puestos de trabajo. La empresa, conjuntamente con los representantes de las personas trabajadoras, valorarán los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.
 3. Prestación del trabajo. La persona trabajadora desarrollará las funciones correspondientes a su puesto de trabajo conforme a los deberes previstos en la normativa laboral aplicable, el presente Convenio colectivo, y las normas de obligado cumplimiento del Colegio.
 4. Reclamaciones de las personas trabajadoras. Toda persona trabajadora podrá poner en conocimiento de la empresa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes viniendo la empresa obligada a contestar en el plazo más breve posible, todas las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas.
 5. Colaboración con la empresa. El deber primordial de la persona trabajadora es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose la empresa a poner al alcance de las personas trabajadoras los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, salubridad e higiene.
- La persona trabajadora cuidará de las herramientas puestas a su disposición y las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.
- Queda prohibida la utilización de la tecnología de la empresa para usos privados y ajenos a la prestación laboral.
6. Discreción profesional. Las personas trabajadoras están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc., de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de su empresa, o asuntos relacionados con ella tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

Art. 13. Clasificación profesional.

La clasificación del personal afectado por este Convenio colectivo no presupone la obligación de tener cubiertas todas las posiciones, si las necesidades y volumen del Colegio no lo requiere. Los cometidos profesionales descritos para cada puesto y categoría son indicativos pudiendo comprender otros distintos propios de su competencia profesional.

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

Art. 14. Grupos Profesionales.

Según el cuadro de clasificación que se detalla a continuación se determinará la que corresponda a cada persona trabajadora a todos los efectos inherentes. Asimismo, quedan reflejados tanto los grupos profesionales como los niveles salariales que se integran en cada uno de los grupos en la Tabla Anexo I.

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

Grupo Primero.

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

En este grupo se integra el Nivel 1

Grupo Segundo.

Este grupo profesional comprende desde las funciones de los Jefes Superiores, Oficiales de 1.a, Analistas y Programadores.

Son personas trabajadoras que actúan bajo las órdenes de un superior jerárquico, o en caso de no haberlo, bajo la dependencia directa de la Secretaría General, pueden llevar la responsabilidad directa de un servicio, requieren de iniciativa para el desempeño de su puesto de trabajo.

En este grupo se integran los Niveles 2 y 3.

Grupo Tercero.

Pertenecen a este grupo profesional las personas trabajadoras que por formación, conocimientos, experiencia profesional, realizan actividades técnicas y/o administrativas que puedan requerir cierta iniciativa pero bajo la supervisión e instrucción de sus superiores.

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

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

Art. 15. Movilidad funcional.

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

Art. 16. Trabajos de superior e inferior nivel profesional.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus personas trabajadoras el desempeño de funciones correspondientes a un grupo profesional superior a la que ostenten, salvo que el puesto exija una titulación determinada; cuando desempeñen trabajos de grupo superior, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel asignado y la función que efectivamente realice, y siempre por un plazo que no supere los seis meses en un período de un año o de ocho meses en un período de dos años, a partir del cual será objeto de recalificación profesional.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a un nivel inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su grupo profesional, comunicándolo a los representantes de las personas trabajadoras.

Art. 17. Formación profesional.

En materia de formación será de aplicación lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. La formación debe estar orientada a:

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

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

1. Tiempo de Formación:**1.1. Formación externa. La persona trabajadora tendrá derecho:**

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

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

1.2. Formación profesional continua:

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

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL

Art. 18. Contrataciones y provisión de vacantes.

La empresa pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos que se creen. Para su cobertura se dará preferencia a las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios en la Empresa, siempre que cumplan con los requisitos y habilitaciones que el puesto exija. La cobertura interna de dicha vacante será validada por una comisión compuesta por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores. Si no fuera posible la cobertura interna de la vacante, la empresa podrá acudir a la contratación externa, siendo de su libre designación la elección de la persona seleccionada.

Art. 19. Período de prueba y contratación temporal.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores se establece que para las contrataciones que llevan a cabo la Empresas, el período de prueba para los técnicos de oficina y titulados será de cuatro meses y para el resto de las personas trabajadoras será de dos meses.

En materia de contratos temporales se estará a lo establecido en la normativa laboral vigente en cada momento.

Art. 20. Censo.

Se confeccionará por parte de la Empresa, anualmente, un censo de personas trabajadoras en el que constará nombre y apellidos, antigüedad, y puesto de trabajo.

Se facilitará copia del mismo a los representantes de las personas trabajadoras.

Art. 21. Baja voluntaria o dimisión.

En caso de baja voluntaria, la persona trabajadora deberá preavisar de su decisión con un mínimo de quince días a la fecha de efectos.

Art. 22. Prestaciones complementarias de previsión social.

1. La empresa complementará las prestaciones legalmente establecidas hasta el 100 por 100 del salario bruto de las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia desde el primer día de baja hasta el trescientos sesenta y cinco.
2. A partir del día trescientos sesenta y seis de incapacidad temporal la empresa no complementará las prestaciones, cobrando la persona trabajadora a partir de ese momento únicamente las cantidades establecidas normativamente.
3. En los casos de incapacidad temporal será obligatorio para la persona trabajadora, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debida-

mente, con el fin de comprobar el estado fisiológico de la persona trabajadora y su evolución.

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

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

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

Art. 23. Jubilación.

1. Para todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo la jubilación estará regulada de acuerdo en lo establecido en la normativa aplicable en cada momento. La persona trabajadora que se jubile de forma anticipada, con más de quince años de servicio en la empresa, percibirá de la misma una gratificación fija de 3.000 euros brutos.
2. Jubilación parcial-contrato de relevo: Se podrán concertar contratos de relevo de personas trabajadoras jubiladas parcialmente en los términos y condiciones previstos en la normativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 24. Definición de las retribuciones.

Componen el total de retribuciones, el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe la persona trabajadora como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

Art. 25. Pago de salarios.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa y, el salario se abonará, entre el 25 y el último día hábil del mes.

Art. 26. Salario base.

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

Art. 27. Incremento Salarial.

El incremento salarial para los años de vigencia del presente convenio 2023-2025 será el siguiente: año 2023, el 4%; años 2024 y 2025, el 3% con revisión de hasta el 1% adicional si la inflación al término de cada ejercicio supera la cifra del 4%.

El salario, ya revisado con el 4%, correspondiente al año 2023 es el recogido en la tabla salarial anexa.

Art. 28. Complemento personal.

Quedan incluidas en este concepto las cantidades que resulten excedentes de la aplicación de las tablas salariales del nuevo convenio sobre el salario bruto anual que se percibe a fecha de entrada en vigor de este Convenio y el importe del denominado "ad personam" del anterior convenio que desaparece, quedando fuera de este concepto los importes correspondientes al Complemento de Permanencia regulado en el artículo siguiente.

El Complemento Personal tiene naturaleza y carácter no absorbible ni compensable, y revalorizable en el mismo porcentaje que el salario base.

Art. 29. Complemento de Permanencia.

Con efectos del 1 de enero de 2014, las personas trabajadoras devengarán trienios, hasta un máximo de siete, que se abonan a la persona trabajadora y para todos los niveles profesionales e independientemente de la jornada que realicen, en una cantía única de 25 € brutos mensuales, o su correspondiente importe derivado de revalorización (en el año 2023 la cuantía está situada en 28 € brutos), bajo el concepto "Complemento de Permanencia"

Dicho Complemento de Permanencia será revisado en el mismo porcentaje que el salario, y se comienza a devengar en el mes de enero del año en que se cumpla el trienio de manera efectiva, abonándose en las doce mensualidades.

Art. 30. Pagas extraordinarias.

En la primera quincena de julio y diciembre, percibirán las personas trabajadoras a quienes comprende este Convenio, una mensualidad de salario base, más complemento personal en cada una de ellas.

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

Art. 31. Plus vinculado a organización y asistencia a Consejos, Asambleas y otros actos del CITOP.

El tiempo invertido en la organización y asistencia a Consejos, Asambleas y otros actos del CITOP, que deberá estar previamente autorizado por el responsable inmediato, se compensará conforme al valor de la hora ordinaria incrementada en un 20 por ciento, salvo que la persona trabajadora optase por un descanso compensatorio de hora y media de descanso por hora realizada.

CAPÍTULO VI

FALTAS Y SANCIONES

Art. 32. Faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras serán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1. Leves:

- a. La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- b. Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- c. La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- d. El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.
- e. Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.
- f. La no tramitación del parte de baja por enfermedad en cuarenta y ocho horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- g. La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.
- h. La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas de forma ocasional, en el puesto de trabajo.
- i. La negligencia de la persona trabajadora en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.
- j. El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
- k. El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.
- l. El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.
- m. El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.
- n. La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

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

Art. 33. Prescripción de las faltas.

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

Art. 34. Sanciones.

- a) Por faltas leves:
 1. Amonestación por escrito.
 2. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.
- b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
2. Despido.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 35. Seguridad y Salud Laboral.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el RD 39/1997 de 17 de enero de 1997 que regula el Reglamento de Servicios de Prevención, y su normativa de desarrollo.

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de seguridad y salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

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

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

Art. 36. Derecho supletorio.

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

Art. 37. Adhesión al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

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

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA 2023

	NIVELES	SALARIO BASE 2014 (14 PAGAS)
GRUPO 1º		
Titulados Universitarios	1	1767
GRUPO 2º		
Jefes Superiores (Oficial Mayor)	2	1546
Analista	2	1546
Programador	3	1380
Oficial de Primera	3	1380
GRUPO 3º		
Oficial de Segunda	4	1193
Operador de Ordenador	5	1080
Auxiliar Administrativo	5	1080
Telefonista-Recepcionista	5	1080
Ordenanza	6	1080
Vigilante	6	1080

(03/8.464/24)

