

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19986 *Resolución de 23 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica II Convenio colectivo del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.*

Visto el II Convenio colectivo del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos (código de convenio n.º 90103041012018), que fue suscrito con fecha 2 de julio de 2024, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal de trabajo de Barcelona, Madrid y Sede central, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante acta de 13 de septiembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de septiembre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO PARA EL COLEGIO DE INGENIEROS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, por la parte empresarial, la Corporación de Derecho Público Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos; y por parte de las personas trabajadoras, la representación unitaria elegida por los mismos, en concreto, los Delegados y Delegada de Personal de los centros de Barcelona, Madrid y Sede Central.

El presente convenio colectivo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la Corporación de Derecho Público Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos en sus sedes de Barcelona, Madrid y

Sede Central, mediante un contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos, a excepción de los supuestos que a continuación se indican.

Se excluyen formalmente del ámbito personal de este convenio a los trabajadores/as comprendidos en los artículos 1.3 y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Duración y vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su vigencia se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2026, entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales, salvo que fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

En concreto, las tablas salariales se aplicarán con efectos del 1 de enero de 2023.

A fin de evitar el vacío normativo, denunciado el convenio y hasta que no se alcance acuerdo expreso, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo y obligacional durante un período máximo de 2 años. Una vez transcurrido dicho plazo, solo quedarán en vigor las cláusulas normativas.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el art.7, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Artículo 3. *Denuncia.*

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

La denuncia habrá de formalizarse por escrito.

Artículo 4. *Compensación y absorción. Condiciones más beneficiosas.*

1. Las condiciones que se establecen en este Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias. Dichas condiciones tendrán la condición de absorbibles y compensables, en cómputo anual y de forma global, con aquellas que pudieran fijarse por normas de general aplicación, o concedidas voluntariamente por el Colegio al inicio y en el desarrollo de la relación laboral.

2. *Garantía ad personam*: Se respetarán, a título individual, y como «*garantía ad personam*», aquellas condiciones que los trabajadores y trabajadoras tengan establecidas a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, que, en conjunto y cómputo anual, superen las condiciones establecidas en el presente convenio, también consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Las condiciones salariales o económicas reconocidas a la entrada en vigor del presente Convenio que superen las fijadas en el mismo, pasarán a integrarse en la nómina o recibo de Salarios, como un Complemento Salarial Personal, o *Garantía «ad personam»*, no pudiendo, en el futuro, ser absorbidas ni compensadas.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, en cómputo anual.

En el supuesto de que la Jurisdicción Social, no aprobase o resolviera dejar sin efecto, alguna de las cláusulas de este Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

En el plazo de treinta días desde la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», se constituirá una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, aplicación, vigilancia, vigencia y control del cumplimiento del Convenio colectivo, que estará compuesta por seis miembros, tres representantes de los trabajadores que representen a los Sindicatos firmantes del Convenio y tres representantes titulares del Colegio, elegidos uno por la Junta de Gobierno del Colegio y dos por la Junta de Decanos del Colegio. Anualmente, se elegirá un Presidente y un Secretario, cuyos cargos serán rotativos.

Dicha Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las representaciones, cuando se plantee cualquier incidencia respecto de los acuerdos recogidos en el presente Convenio. La convocatoria de la reunión deberá realizarse por escrito, siendo válido el correo electrónico, al Presidente de la Comisión, con citación de todos los miembros de la Comisión con dos días hábiles de antelación, debiendo incluir necesariamente el orden del día.

A efectos de comunicaciones los miembros de la Comisión designarán una dirección de correo electrónico.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones. La validez de los acuerdos de la Comisión requerirá que sean adoptados por mayoría.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al año y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite una de las partes integrantes de la misma. En caso de reunión ordinaria, el Presidente especificará, por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.
- e) Información previa, seguimiento y control de los procesos de contratación y provisión de vacantes y promoción profesional.
- f) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre cualquier conflicto individual que pueda plantearse como consecuencia de la aplicación del sistema de trabajo a distancia o teletrabajo.

Las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y con el contenido necesario para poder ser examinadas y analizadas.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución. De las conclusiones y acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria se levantará acta que será notificada por escrito a las partes solicitantes.

El plazo anteriormente previsto se reducirá a siete días, en caso de que la cuestión planteada ante la Comisión Paritaria sea la discrepancia o desacuerdo durante el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, en materia de: Jornada de trabajo; Horario y distribución del tiempo de trabajo; Régimen de trabajo a turnos; Sistema de remuneración y cuantía salarial; Sistema de trabajo y rendimiento; Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad

funcional prevé el artículo 39; y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.

En caso de no alcanzarse acuerdo sobre la pretensión planteada en el seno de la Comisión Paritaria, las partes libremente podrán acudir para dirimir su discrepancia a los mecanismos convencionales, administrativos-laborales o jurisdiccionales legalmente previstos.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en Madrid, en la calle Almagro 42.

Artículo 7. *Solución de conflictos.*

Las partes signatarias del presente convenio colectivo acuerdan establecer procedimientos voluntarios de solución de conflictos de carácter colectivo. En consecuencia en los casos de desacuerdo en la interpretación y aplicación de lo pactado en el Convenio colectivo así como en las discrepancias que pudieran surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones laborales establecidas en el presente convenio, así como respecto a los desacuerdos en el seno de la Comisión Paritaria Mixta de Interpretación, las partes pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), adhiriéndose a tal efecto a los Acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), así como a su reglamento de desarrollo.

CAPÍTULO II

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección del Colegio según sus Estatutos.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección del Colegio o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de las personas trabajadoras tendrán las funciones que les reconoce el 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, la Ley Orgánica 11 /1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 9. *Grupos profesionales, niveles retributivos y subniveles.*

El sistema de clasificación del personal regido por el presente Convenio se estructura mediante grupos profesionales, que se establecen atendiendo a los niveles de titulación, aptitudes profesionales, competencias personales y contenido de las funciones a desempeñar.

Los trabajadores y trabajadoras vinculados al presente convenio se clasificarán en grupos profesionales que se dividen en niveles retributivos.

Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Tercera, los grupos profesionales son los siguientes:

- Grupo I. Directivo y Gerencial.
- Grupo II. Jefes/as de Departamento.
- Grupo III. Jefes/as de Servicio y Técnicos/as.
- Grupo IV. Administrativo, de apoyo y trabajos auxiliares

Dichos Grupos se subdividen a su vez en los niveles retributivos que en el artículo siguiente se indican, conviniéndose que el ascenso a un nivel retributivo superior se rija exclusivamente por el procedimiento establecido en el art. 14 del Convenio.

En los casos en los que se acceda de un grupo profesional a otro superior, se adquirirá el nivel retributivo correspondiente al salario a percibir del nuevo grupo.

La relación de niveles retributivos contenidos en el presente Convenio no presupone la obligación de tener todos ellos cubiertos, si las necesidades del Colegio no lo requieren o si los órganos de gobierno y dirección no lo estiman conveniente.

Por otro lado, son meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada nivel retributivo, pues todo trabajador/a del Colegio realizará cuantas tareas le asignen sus superiores jerárquicos dentro del contenido general propio de su grupo profesional, y dada la estructura organizativa del Colegio.

La adscripción por promoción se realizará según el artículo 14.

La adscripción por nueva contratación corresponde a los órganos colegiales de gobierno conforme establecen los Estatutos del Colegio.

Artículo 10. *Definición de Grupos Profesionales.*

Grupo I. Directivo y Gerencial.

Integra este grupo el personal con la máxima responsabilidad en cada centro de trabajo: el Secretario/a General, los Secretarios y Secretarías de Demarcación y los directores/as de Sede Central y, en su caso, de Demarcaciones.

El Grupo profesional Directivo se estructura en niveles retributivos, que van desde el N-1 hasta el N-5, atendiendo a la formación y experiencia profesional requerida así como a la complejidad de las tareas desempeñadas.

Grupo II. Jefes/as de Departamento

Integra este grupo el personal que realiza tareas cualificadas y complejas en varias de las diferentes áreas de actividad del Colegio en base a su formación y experiencia ejerciendo funciones de jefe/a de departamento, que abarcan varios servicios.

Este Grupo profesional se estructura en niveles retributivos, que van desde el N-1 hasta el N-8, atendiendo a la experiencia profesional requerida así como a la complejidad de las tareas desempeñadas.

Grupo III. Jefes/as de Servicio y Técnicos/as

Integra este grupo el personal que realiza tareas cualificadas y complejas en alguna de las diferentes áreas de actividad del Colegio en base a su formación y experiencia, incluyendo a aquellos que ejercen funciones de jefe/a de servicio, y quienes realicen la referidas funciones y, además, tengan los siguientes títulos:

- Ingeniero/a de Caminos, Canales y Puertos, que no formen parte del Grupo Directivo ni del de Jefes/as de Departamento.
- Otros títulos universitarios.

Este grupo incluye al personal con conocimientos informáticos, encargados de realizar las actividades necesarias para la administración, explotación y mantenimiento de los sistemas informáticos y de comunicaciones del centro.

Asimismo, integrará este grupo el personal que, sin estar en posesión de un título oficial, por su experiencia previa demostrada en el Colegio, y como vía de promoción interna, realicen de hecho funciones técnicas, por lo que se considerarán asimilados a estos.

Este grupo profesional se estructura en niveles retributivos, que van desde el N-1 hasta el N-10, atendiendo a la experiencia profesional requerida así como a la complejidad de las tareas desempeñadas.

Grupo IV. Administrativo, de apoyo y trabajos auxiliares

Personal con conocimientos y experiencia administrativa que realiza, con diferente nivel de iniciativa y autonomía, tareas de gestión administrativa, procesos administrativos y/o de secretariado.

El personal administrativo deberá estar en posesión, al menos, del título de Bachillerato o ciclo formativo de grado medio de FP o equivalente.

Integran también este Grupo el personal que en posesión del título de ESO o equivalente tiene a su cargo la recepción y el control de accesos al edificio, el mantenimiento de las dependencias, el reparto de correspondencia, la reposición de consumibles de oficina y cualquier otra función análoga.

Dentro de este Grupo se integrará el personal que realice funciones de ordenanza, de conductor y de telefonista/recepcionista.

El Grupo profesional administrativo, de apoyo y de trabajos auxiliares se estructura en niveles retributivos, que van desde el N-1 hasta el N-12 atendiendo a la experiencia profesional así como a la complejidad de las tareas desempeñadas.

Artículo 11. *Tabla de niveles salariales. Ascenso de grupo y nivel.*

11.1 En Anexo I se adjunta la tabla de grupos y niveles salariales, que contiene las retribuciones salariales que corresponden a cada grupo y nivel para los años 2023, 2024 y 2025, que han sido calculados con los incrementos acordados de 3,5 % para el 2023, de un 3,1 % para el 2024, y de un 3 % para el año 2025.

Para el año 2026, se aplicará un incremento del 2 %.

No obstante lo anterior, si el IPC real del año 2025 superase el 2,5 %, el incremento total sería del 2,5 % (2 % pactado + 0,5 % adicional condicionado) y si superase el 4,5 %, el incremento total sería del 3 % (2 % pactado + 1 % adicional condicionado). La regularización se aplicaría con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de 2026.

Las retribuciones establecidas se abonarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023 y desde el 1 de enero de 2024, respectivamente para cada anualidad, con absorción y compensación en todo caso de las cantidades abonadas a cuenta.

11.2 El ascenso de grupo y de nivel retributivo es una forma de promoción profesional.

11.3 En el ascenso de grupo se conservará, al menos, el nivel retributivo anterior.

CAPÍTULO IV

Ingreso, contratación y promoción

Artículo 12. *Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso en el Colegio deberá superar un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los grupos profesionales directivo y técnico y de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de un mes.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin derecho a indemnización alguna.

El periodo de prueba deberá concertarse por escrito.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio del desempeño efectivo de la ocupación aquella en la que dio comienzo el periodo de prueba.

Artículo 13. *Provisión de vacantes y contratación de personal.*

La provisión de vacantes y la contratación de personal, se realizará por el Colegio, de conformidad con lo previsto en el presente Convenio, y de acuerdo con lo que fijan los Estatutos del Colegio y sus Reglamentos, respecto de los procedimientos y competencias de los órganos colegiales, Junta de Gobierno y Juntas Rectoras de las Demarcaciones.

La Junta de Gobierno y la Junta Rectora podrán decidir cubrir las vacantes. En el caso de que decidieran no hacerlo de manera definitiva, habrá que modificar la plantilla.

Las vacantes que se decidan cubrir y los puestos de nueva creación se cubrirán mediante el procedimiento previsto para la promoción profesional en el artículo siguiente, al objeto de dar a todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla la oportunidad de desarrollar una carrera profesional en el Colegio.

En caso de que dichas vacantes o puestos no se cubran por personal de la plantilla, porque no haya candidatos/as o los presentados/as no se consideren idóneos por los órganos colegiales competentes (Junta de Gobierno o Juntas Rectoras, según corresponda), el Colegio procederá a cubrirla mediante la contratación, según su elección y criterio, de personal externo y con la modalidad contractual que legalmente proceda. El procedimiento de selección por contratación externa será anunciado públicamente en la web del Colegio.

Artículo 14. *Promoción profesional y progresión salarial.*

14.1 Todas las personas trabajadoras del Colegio tendrán derecho a desarrollar una carrera profesional en el seno del mismo.

Se establece un procedimiento de promoción profesional basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como publicidad y concurrencia, debiendo velar, en todo momento, por la transparencia del proceso.

14.2 Respecto de la cobertura de vacantes, el Colegio, con anterioridad a la cobertura de la vacante, pondrá en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo, o de los mismos que carezcan de representación, las vacantes o puestos nuevos a cubrir.

Respecto de las personas trabajadoras que opten a la cobertura de la vacante se realizará, por los jefes/as de personal del centro directivo, una evaluación del desempeño y rendimiento, valorándose aspectos tales como: formación y experiencia profesional relacionada con el puesto de trabajo, nivel de desempeño laboral, periodo de tiempo transcurrido desde la última promoción, iniciativa, actitud, etc

Tras la evaluación, el informe de evaluación será realizado, según corresponda, del Secretario/a General o de los Secretarios/as de Demarcación involucrados, en coordinación con el Secretario/a General, y contendrá, en su caso, la propuesta de nombramiento del personal para cubrir la vacante.

El informe de evaluación será comunicado a las personas trabajadoras afectadas.

14.3 El procedimiento de promoción profesional por progresión salarial puede ser por ascenso de nivel retributivo o de grupo, constará de las siguientes fases:

1) El Consejo General del Colegio en uso de sus facultades presupuestarias fijará los límites máximos del coste anual de la promoción profesional por progresión salarial, fijando anualmente un porcentaje de la masa salarial total para para la promoción de nivel retributivo. El Consejo General podrá fijar dichos límites y porcentajes por centros directivos del Colegio.

En el caso de que en un ejercicio no se consuma el límite máximo se acumulará la cantidad no consumida para la misma finalidad para ejercicios posteriores.

2) Con carácter anual, en el mes de diciembre de cada año se procederá a realizar una evaluación del desempeño y rendimiento de todos los trabajadores y trabajadoras, valorándose aspectos tales como: formación y experiencia profesional relacionada con el puesto de trabajo, nivel de desempeño laboral, período de tiempo transcurrido desde la última promoción, iniciativa, actitud, etc.

Para promocionar, será requisito imprescindible que la persona trabajadora cuente con, al menos, tres años de antigüedad en el nivel retributivo anterior.

La promoción de nivel retributivo podrá ser de más de un nivel.

3) El informe de evaluación del conjunto de la plantilla, que será informado por la Junta de Decanos o la comisión que designe, será realizado por el Secretario/a General en coordinación con los Secretarios/as de Demarcación, y contendrá, en su caso, la propuesta de nombramiento del personal para ascender de un nivel retributivo a otro superior, dentro del sistema de grupos y niveles retributivos anteriormente descritos, o de un grupo a otro.

El informe de evaluación será comunicado a las personas trabajadoras.

4) La Junta de Gobierno, a propuesta del Secretario/a General respecto de los trabajadores y trabajadoras de Sede Central, y las Juntas Rectoras, a propuesta de los Secretarios/as de su Demarcación respecto de las personas trabajadoras de la misma, decidirán sobre las promociones a realizar, para lo que se tendrá en cuenta, además del referido informe de evaluación, la adecuación de la retribución a las funciones y características del puesto, así como el impacto, importancia y peso específico del puesto de trabajo en la organización del Colegio.

En el caso de que la limitación presupuestaria impida realizar todos los cambios propuestos, la Junta de Decanos/as o la comisión que designe, teniendo en cuenta la opinión de la Junta de Gobierno y de la Junta Rectora, según corresponda, realizará un informe que trasladará al Consejo General.

5) La Comisión Paritaria participará en el proceso de promoción profesional según lo dispuesto en el artículo 6.

Artículo 15. *Modalidades de Contratación.*

Podrán celebrarse, entre otros, contratos eventuales por circunstancias de la producción, interinidad, y a tiempo parcial en los términos legal o convencionalmente vigentes.

(A) Contrato a tiempo parcial.

Cuando el Colegio necesite contratar trabajadores o trabajadoras para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo establecida en convenio colectivo, podrá acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente en cada momento.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita su utilización.

El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

1. El número de horas efectivas de trabajo siempre será inferior a las de un trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable.

2. El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución.

3. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas con contrato a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria.

4. Los trabajadores/as a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza,

tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

5. Además de las horas realizadas por el trabajador/a en concepto de jornada ordinaria, se acuerda, para los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la posibilidad de realización de horas complementarias. El número de horas complementarias no podrá exceder del 50 % de las horas ordinarias contratadas. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 2 días.

(B) Contratos de duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

1) Contrato por circunstancias de la producción.

Podrá celebrarse este tipo de contrato, cuando exista un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyendo las oscilaciones que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima de este contrato no podrá superar los seis meses. En caso de que se concierte por una duración inferior a los seis meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo entre las partes, y por única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Este contrato solo se podrá utilizar un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

La empresa, en el último trimestre de cada año, trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

2) Contrato por sustitución de la persona trabajadora.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

(C) Contratos formativos.

Podrá utilizarse esta modalidad de contratación, de acuerdo con las características generales del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Formación y perfeccionamiento profesional

Artículo 16. *Principios generales.*

El Colegio fomentará la realización de cursos de perfeccionamiento, reciclaje y actualización profesional para favorecer el buen desempeño de las tareas profesionales, la cobertura de las necesidades de la Corporación y la promoción profesional.

El trabajador/a tiene derecho a la formación continua y a la actualización de sus conocimientos y capacidades profesionales.

Artículo 17. *Permisos para la formación.*

1. Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores y trabajadoras del Colegio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, 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, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

e) Los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en el Colegio tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador/a pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un Plan de Formación Anual del Colegio. De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir el Colegio a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción de este permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y sus jefes/as directos. En caso de desacuerdo resolverá la Comisión Paritaria.

2. La formación relativa al puesto de trabajo se realizará preferentemente dentro del horario laboral, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y el servicio quede cubierto.

Por otra parte, las horas de formación específica vinculada directamente al puesto de trabajo realizadas fuera de la jornada tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, debiendo ser compensadas por tiempo de descanso en el plazo máximo de los dos meses siguientes a su realización, salvo que las necesidades de la organización del trabajo requieran un plazo más dilatado.

Todos los cursos que se realicen para el desarrollo personal de los trabajadores/as, no vinculados al puesto de trabajo, se harán fuera del horario laboral, al no ser obligatorios para el trabajador.

Artículo 18. *Plan de formación.*

Anualmente, a propuesta de la Comisión de Formación, la Junta de Decanos/as o comisión en la que delegue aprobará un Plan de Formación para la plantilla del Colegio.

La Comisión de Formación estará formada por el Secretario/a General del Colegio, dos Secretarios/as de Demarcación que designe la Junta de Decanos/as, y tres representantes de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VI

Jornadas y descansos

Artículo 19. *Jornada Laboral. Horarios.*

La jornada laboral máxima, a tiempo completo, se establece en términos anuales en 1.650 horas efectivas de trabajo.

Los horarios de los diferentes centros de trabajo serán, preferentemente, partidos, de mañana y tarde. La Junta competente, la de Gobierno o la Rectora, establecerán el concreto horario de cada centro de trabajo.

El período de jornada intensiva mínima será desde el 15 de junio al 15 de septiembre. Los órganos de gobierno competentes podrán ampliar el período.

Durante la jornada intensiva, el horario de trabajo será de 8:00 a 14:30 horas, de lunes a viernes. Los órganos de gobierno competentes podrán modificarlo, incluyendo la prestación laboral por la tarde en algún día.

Cada centro de trabajo se regirá por el calendario laboral de su localidad. Se considerará como no laborable el Día de Santo Domingo de la Calzada, el 12 de mayo, así como el 24 y el 31 de diciembre.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito subjetivo de este Convenio colectivo disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, según salario completo (base, y pluses e incentivos salariales).

La forma de disfrute de las vacaciones anuales se efectuará de mutuo acuerdo entre los empleados/as y la dirección de cada centro de trabajo, debiendo disfrutarse 15 días laborables al menos en los meses de verano, en función de las necesidades de la organización del trabajo.

Cualquier día correspondiente a las vacaciones anuales que no se haya disfrutado dentro del año se podrá disfrutar en el primer mes del año siguiente. Los días de vacaciones anuales no disfrutadas en ese período no se acumulará con las vacaciones del año siguiente y se considerarán disfrutados.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En Semana Santa y Navidad los trabajadores y trabajadoras disfrutarán, además, como vacaciones retribuidas de una semana completa incluidos los festivos, según los turnos y horarios que se establezcan por el órgano colegial competente o la dirección del centro de trabajo, así como de dos días, que podrán disfrutar acumulados a un festivo según el calendario que establezca también la dirección del centro de trabajo. Los días de vacaciones no disfrutados en estos períodos no serán disfrutables en otro momento.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias son de carácter excepcional, voluntarias y limitadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores o normas que lo regulen, no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

A los efectos de los límites fijados en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador/a se registrará, en su centro directivo, día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador semanalmente.

Siempre que sea posible, de manera previa a la realización de horas extras y siempre que éstas puedan afectar a más de un 50 % de la plantilla, se informará a la RLPT del periodo de realización previsto así como de las causas que lo motivan. No obstante lo anterior, mensualmente se informará a la RLPT sobre las horas extras realizadas en el Colegio.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza serán compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de una hora y cuarto, por cada hora extraordinaria realizada, en horario diurno, y a razón de una hora y media, por cada hora extraordinaria realizada, en horario nocturno y/o festivos.

Sólo cuando, por razones del servicio, no se pueda compensar con días libres dentro del año en curso o del siguiente, se abonarán con un recargo del 25 % en el caso de horario diurno y del 50 % en caso de horario nocturno y/o festivos sobre el precio de la hora de trabajo normal del trabajador.

Artículo 22. *Permisos retribuidos.*

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, y desde que ocurra el hecho causante, 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. El disfrute del permiso no tendrá que ser inmediato al acontecimiento del hecho causante, pero deberá disfrutarse en el tiempo en que persista el mismo.
- c) Cuatro días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos.

Dos días por el fallecimiento de 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.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) 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 el Colegio pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si el trabajador/a recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en el Colegio.

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

i) Los trabajadores/as tendrán derecho a un máximo de 18 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas propias, o para acompañar a ascendientes o descendientes de primer grado, cónyuges o parejas, a sus respectivas visitas médicas. Igualmente se podrá disponer de estas horas para la asistencia, por el tiempo indispensable, a tutorías escolares de los hijos/as y/o aquellos/as que estén bajo la tutela de la persona trabajadora. El disfrute de este permiso deberá preavisarse con la máxima antelación posible, y será necesaria una justificación posterior.

j) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, si bien deberá justificar el motivo de ausencia posteriormente.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

2. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo/a o de fallecimiento de alguno de los padres 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 ausentarse hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente.

Artículo 23. *Permisos no retribuidos.*

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, siempre que las necesidades productivas y organizativas del Colegio lo permitan, sin derecho a remuneración, y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Permiso no retribuido de dos días para las gestiones previas a las adopciones internacionales.

2. Dos días al año, por asuntos propios.

3. Por enfermedad muy grave o fallecimiento del cónyuge, pareja o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta tres días, que deberán disfrutarse de forma acumulada a los del permiso retribuido por los mismos motivos.

4. Las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos o hijas menores de doce años, o ascendientes mayores de sesenta y cinco años (o familiares hasta primer grado de consanguinidad), dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación.

5. Para asistencia a actos educativos de los hijos/as con la finalidad de satisfacer las necesidades que se derivan tanto de la educación, como de otras actividades formativas, deportivas o extraescolares como por ejemplo: reuniones del centro escolar, entrevistas con el tutor/a, asistencia a festivales de fin de curso, exhibiciones artísticas o deportivas, fiestas de graduación, entrega de notas, etc.

Corresponderá al Colegio la elección entre el descuento salarial y la recuperación en los cuatro meses posteriores a su disfrute, del tiempo de trabajo correspondiente a los permisos no retribuidos disfrutados, si bien se procurará la recuperación en aquellos centros de trabajo cuyo ciclo productivo lo permita.

En aquellos centros de trabajo en los que exista bolsa de horas, las personas trabajadoras podrán compensar el tiempo de trabajo correspondiente de los permisos no retribuidos disfrutados, con las horas de exceso que tengan en su haber.

Artículo 24. *Excedencias.*

El régimen de excedencia se ajustará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades previstas en el presente artículo.

24.1 Excedencia por interés particular.

Las personas trabajadoras con, al menos, un año de antigüedad, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Durante la vigencia de la excedencia, el trabajador/a podrá solicitar una única prórroga, sin que pueda llegar a superar en cómputo global los cinco años.

El período de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto y sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Colegio.

La solicitud de reingreso en una excedencia voluntaria deberá de comunicarse por escrito al Colegio con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

24.2 Excedencia voluntaria para el cuidado de hijos/as, cónyuge, pareja, ascendientes y descendientes.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha de nacimiento o resolución judicial de adopción o acogimiento, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción o acogimiento. Si el hijo/a padece una discapacidad física o psíquica, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de

hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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 situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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 la Dirección, 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 categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

24.3 Excedencia especial de un mes.

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de un año en el Colegio tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos períodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

- a) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- b) Por hospitalización y/o reposo domiciliario prolongado y por indicación médica por enfermedad, del cónyuge, pareja, o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Al término del periodo de esta excedencia, el trabajador/a se incorporará obligatoriamente a su mismo puesto de trabajo, de manera inmediata y sin necesidad de vacante.

No obstante lo dispuesto en este artículo, se podrá pactar entre Colegio y persona trabajadora una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo, y por la duración que se acuerde. En este caso se requerirá acuerdo escrito que regule las condiciones de la misma, tales como la duración, reserva o no del puesto de trabajo, condiciones y forma de la reincorporación, antigüedad, entre otras circunstancias. A falta de pacto sobre estas cuestiones se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Nacimiento, cuidado de familiares y lactancia.*

25.1 Excedencias por motivos familiares.

– Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 6 meses por accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge o pareja de hecho, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

– Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de cuatro semanas de duración, ampliables a seis semanas, con derecho a reserva de puesto de trabajo, para la realización de los trámites de adopción internacional.

25.2 Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda y acogimiento.

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

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

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

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

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 el Colegio y la persona trabajadora.

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en 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 el Colegio y la persona trabajadora afectada.

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. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para el Colegio, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los anteriores apartados tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. 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 caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

25.3 Cuidado del lactante.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras del Colegio ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.

25.4 Vacaciones.

En el supuesto de permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso,

incluido, en su caso, el periodo acumulado por cuidado del lactante, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda. El Colegio posibilitará, siempre que sea posible atendiendo a las necesidades productivas y organizativas de la empresa, la unión de los anteriores permisos a las vacaciones. A tal fin, la persona trabajadora deberá cursar su solicitud, como máximo en el mes posterior al inicio del permiso, para permitir la organización empresarial.

El nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento que tenga lugar una vez iniciado el periodo vacacional que corresponda y durante su disfrute dará lugar a la interrupción del mismo, continuándose el disfrute de las vacaciones en las fechas inmediatas consecutivas a la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o, en su caso, del periodo acumulado de lactancia.

25.5 Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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. En caso de que el/la menor cumpla los doce años de enero a junio, la persona trabajadora podrá prolongar la situación de reducción de jornada hasta el final del curso escolar.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 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/a 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/la hijo/a o el/la menor sujeto/a 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.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Colegio podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso el Colegio ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al Colegio con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el Colegio y la persona trabajadora en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social

25.6 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, el Colegio 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, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, 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 periodo 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.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia.

CAPÍTULO VII

Seguridad y Salud Laboral. Plan de igualdad

Artículo 26. *Seguridad y Salud Laboral.*

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los trabajadores y trabajadoras del Colegio tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio y con la periodicidad que se establezca por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as del Colegio, se realizarán las siguientes acciones:

- Evaluación de riesgos higiénicos, de seguridad, ergonómicos y psicosociales de los distintos puestos de trabajo.
- Con la información obtenida de dichas evaluaciones, se efectuará la planificación de la actividad preventiva, al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos.
- Se realizará una campaña de información y formación a todos los trabajadores/as en materia de seguridad y salud laboral.

Este plan de actuaciones se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de las personas trabajadoras previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Durante la vigencia del presente convenio, la Dirección adquiere el compromiso de adoptar todas aquellas medidas necesarias tendentes a asegurar la seguridad y la salud de los trabajadores/as. En relación con lo anterior, la Dirección se compromete a la adopción de un plan de emergencia de todos los edificios del Colegio acorde con la normativa vigente en materia de seguridad de edificios. Ello conlleva crear las medidas necesarias para el caso de evacuación (salidas de emergencia, señalizaciones, protección contra incendios, etcétera).

2. Los delegados/as de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, serán designados por y entre los representantes de los trabajadores/as. Sus competencias y facultades, así como sus garantías, estarán al amparo de lo establecido en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Se considera tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario sindical, el que corresponde a reuniones del Comité de Seguridad y Salud, reuniones convocadas por la Dirección, el tiempo destinado a visitar las instalaciones, a investigaciones de accidentes y a la formación convocada por el colegio en horario laboral.

3. El comité de seguridad y salud y los delegados/as de prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Colegio en materia de

prevención de riesgos. Se reunirá, como mínimo, trimestralmente, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones de los mismos para tratar un tema urgente y concreto.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley, son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes, programas y actuaciones amplias de prevención de riesgos en el Colegio.
- Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

Entre sus facultades se encuentran las siguientes:

- a) Conocer directamente de la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de los servicios de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

4. La formación en materia de prevención, en los términos del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estará incluida en los programas y proyectos formativos que se desarrollen en el Colegio, como complemento de la cualificación profesional de los trabajadores/as y para favorecer la sensibilización de éstos en dichas materias.

5. El Colegio concertará con centros médicos especializados la realización de los reconocimientos médicos anuales oportunos para su personal de plantilla. Este reconocimiento médico incluirá un reconocimiento ginecológico y, en su caso, mamográfico a las trabajadoras y prostático a los trabajadores.

El reconocimiento médico tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora salvo en los siguientes supuestos:

1. Para trabajadores/as de nuevo ingreso, antes de su incorporación definitiva al puesto de trabajo.
2. Cuando 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 los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con el Colegio. Se considerará que concurren estas circunstancias cuando se produzca el reingreso por alta médica de larga duración, entendiéndose por tal la que supere los 90 días de duración.
3. Cuando el reconocimiento médico esté establecido como obligatorio por una disposición legal o reglamentaria.
6. En cada una de las sedes del Colegio existirán botiquines de primeros auxilios. Y desfibriladores. Los trabajadores y trabajadoras serán instruidos en la reanimación cardiopulmonar mediante el uso de desfibriladores.

Artículo 27. *Igualdad de oportunidades.*

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

Las partes firmantes se comprometen a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades en el seno de la Empresa, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

La empresa cuenta con un Plan de Igualdad negociado, inscrito y registrado, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, entendido como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Dicho Plan de Igualdad incorpora un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo. Las partes afectadas por el presente convenio asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, exento de acoso sexual y por razón de sexo.

Dentro de ese Plan de Igualdad se establece la constitución de una Comisión de Seguimiento.

CAPÍTULO VIII

Régimen económico

Artículo 28. *Principios generales.*

En el Colegio habrá igualdad salarial entre hombres y mujeres en cada nivel retributivo.

Las condiciones que se establecen en este Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias. Igualmente, las mismas tendrán la condición de absorbibles y compensables, en cómputo anual y de forma global, con aquellas que pudieran fijarse por normas de general aplicación, o concedidas voluntariamente por el Colegio al inicio y en el desarrollo de la relación laboral.

No obstante, aquellas condiciones salariales que, a la firma del presente Convenio, tengan establecidas los trabajadores y trabajadoras que integran la plantilla, no podrán ser absorbidas, ni compensadas, respetándose «ad personam», como condiciones más beneficiosas. Por ello, todas las condiciones indicadas que superan las fijadas en el Convenio pasarán a integrarse en la nómina o recibo de Salarios, como un Complemento Salarial Personal, o Garantía «ad personam», no pudiendo en el futuro, ser absorbidas ni compensadas.

Las nuevas contrataciones se realizarán de acuerdo con los niveles salariales de convenio.

La percepción económica bruta mínima anual establecida en el Convenio Colectivo, es la correspondiente a un trabajador o trabajadora a tiempo completo. Las personas con contrato a tiempo parcial percibirán sus retribuciones en proporción a la jornada realizada.

Artículo 29. *Estructura salarial.*

1. Las retribuciones del personal incluido en el ámbito del presente Convenio serán las siguientes:

1. Salario base de convenio.
2. Complementos personales.
3. Complementos de puesto de trabajo. Complemento variable.

2. Salario base es la retribución anual asignada a cada nivel retributivo, sin adición de circunstancia alguna. Su importe mensual es la cantidad anual que figura en las Tablas Salariales dividido en catorce pagas. Se percibirá distribuido en doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias (15 de Junio y 15 de diciembre).

Dichas pagas extraordinarias se devengarán semestralmente, en proporción al tiempo trabajado.

3. Complementos personales: Complemento personal o garantía «ad personam».

Quedan incluidas en este concepto todas las cantidades a que asciendan las diferencias entre lo verdaderamente percibido por el trabajador/a en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, incluyendo la antigüedad consolidada, y lo que le correspondería percibir según las tablas salariales del presente Convenio, para su nivel retributivo.

La diferencia entre lo percibido por todos los conceptos y el nivel salarial al que se adscribe al trabajador en el momento de la entrada en vigor del convenio colectivo dejará de tener la consideración de complemento personal y se integrará en el salario base en cuanto el trabajador promocione de nivel retributivo. En todo caso ese complemento personal será revisable y objeto de incrementos salariales en los mismos porcentajes que el salario base.

El complemento personal se abonará en catorce mensualidades, incluyendo las dos pagas extraordinarias. (15 de Junio y 15 de diciembre).

4. Antigüedad.—El concepto salarial de antigüedad fue suprimido para el personal que lo percibía en el año 2017, en los términos establecidos en el I Convenio Colectivo del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, sin que desde ese momento se pueda devengar cantidad alguna por dicho concepto.

5. Complementos del puesto de trabajo.

Son complementos del puesto de trabajo la retribución flexible por objetivos.

Artículo 30. *Retribución flexible por objetivos.*

El Colegio y sus Demarcaciones deberán incluir en sus Presupuestos, en función de sus posibilidades presupuestarias y teniendo en cuenta la obligación estatutaria de presentar Presupuestos positivos, una partida destinada al abono de la retribución flexible variable por objetivos globales de la Corporación, por centro directivo (Sede y Demarcaciones) y unidad de negocio (Dirección, Departamento, Servicio), así como por objetivos personales, que no podrá ser superior al 7,5 % del salario base anual de las personas trabajadoras. Esta retribución tendrá un periodo de devengo anual y será adicional al salario base, abonándose, cuando proceda, en la nómina del mes de abril del año siguiente a su devengo.

El modelo de Retribución por Objetivos será:

Al final del ejercicio se haría una valoración individualizada del personal, enfocada en tres bloques, dos de ellos con valoración objetiva y otro de ellos subjetiva.

1. Cumplimiento del presupuesto.

Presupuesto Global del Colegio.
Presupuesto Centro Directivo (Sede/Demarcaciones).
Presupuesto Unidad de Negocio (Dirección).

2. Cumplimiento de objetivos.

Líneas de Actuación de la Dirección.
Cumplimiento de tareas propias.

3. Valoración subjetiva del desempeño.

Cumplimiento de objetivos.
Asunción de responsabilidades.
Conocimiento técnico del puesto.
Compromiso con el Colegio.
Actitud y Comportamiento.

La valoración subjetiva del desempeño tendría un peso de un 25 % del total para todo el personal igual.

Los bloques de cumplimiento del presupuesto y cumplimiento de objetivos tendrán un peso diferente, dependiendo de la categoría profesional y de la unidad de negocio que se trate.

Por ejemplo:

	Presupuesto – Porcentaje	Objetivos – Porcentaje	Desempeño – Porcentaje	Σ Total
Director/a.	40,00	35,00	25,00	100,00
Jefe/a de Departamento.	35,00	40,00	25,00	100,00
Jefe/a de Servicio.	30,00	45,00	25,00	100,00
Técnico/a administrativo/a.	20,00	55,00	25,00	100,00

El máximo retribuable sería un 7,5 % del salario bruto anual (salario base y complemento ad personam).

Teniendo en cuenta el informe de evaluación del desempeño y rendimiento de todos los trabajadores previsto en el artículo 14, los órganos de Gobierno, la Junta de Gobierno del Colegio y las Juntas Rectoras de los Demarcaciones, serán las que determinen, previo informe de la Junta de Decanos o comisión en que delegue, sobre la consecución de los objetivos alcanzados en el año anterior respecto de los trabajadores de Sede y de la Demarcación, respectivamente.

La Comisión Paritaria será informada del proceso de decisión y de los acuerdos que se adopten al respecto.

Artículo 31. Acción Social: Ayuda de comida, seguros. Complemento de incapacidad temporal.

1. Los trabajadores y trabajadoras recibirán bonos o cheques de ayuda de comida para todos los días laborables efectivamente trabajados, cuando haya jornada partida, por importe de 11 euros al día durante los años de vigencia del Convenio, que se actualizará hasta el límite legal previsto como exención fiscal, si éste cambiara.

2. El Colegio asume como medida de previsión social y para el caso de que se produzca el fallecimiento, la gran invalidez, la incapacidad permanente absoluta o permanente total del empleado/a mientras presta servicios en el Colegio la obligación de garantizar en favor de sus beneficiarios/as el cobro de una prestación en forma de capital o renta temporal de hasta sesenta mil euros aumentada en 60.000 euros en caso de fallecimiento o invalidez derivada de accidente.

3. En cualquier supuesto de baja por incapacidad temporal, el Colegio complementará hasta el 100 por 100 de la base reguladora, desde el primer día de baja.

Artículo 32. Anticipos.

Todo el personal del Colegio con un año al menos de antigüedad tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cinco mensualidades del salario neto percibido en la última nómina, por las siguientes causas:

- Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres o hermanos.
- Asistencia médica domiciliaria por enfermedad grave o internamiento hospitalario del trabajador/a, de su cónyuge, pareja o de sus hijos o sus padres.
- Gastos médicos y aquellos derivados de prótesis médicas, ortopédicas o quirúrgicas, y/o ayudas técnicas tales como sillas de ruedas, muletas, etc.

- d) Gastos derivados de asistencia a la dependencia o discapacidad del trabajador, cónyuge, pareja, hijos o padres.
- e) Obras en la vivienda del trabajador por siniestro o ruina inminente o necesarias para su normal utilización
- f) Nacimiento de hijos.

La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario neto percibido en la última nómina anterior a la concesión del préstamo. Dicho anticipo deberá solicitarse previamente por escrito, indicándose el motivo de la solicitud, y justificando documentalmente la concurrencia de la causa.

Para la concesión de anticipos, y desde la entrada en vigor del presente Convenio, el Colegio dispondrá de una cantidad inicial equivalente al 5 % de la masa salarial anual. Una vez agotada dicha cantidad global, el Colegio podrá denegar la concesión de nuevos anticipos, hasta que se produzca la amortización de préstamos que permita la concesión de los mismos. En ese caso, la concesión se efectuará por orden de solicitud.

Artículo 33. *Dietas y kilometrajes.*

1. Cuando la persona trabajadora, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se desplace o traslade fuera de la localidad en la que se encuentra su centro de trabajo, será compensado en los gastos autorizados en los que incurra y justifique.
2. En los desplazamientos que se deban realizar como consecuencia del desempeño del trabajo, si los mismos se efectúan con vehículo propio del trabajador/a, la empresa le abonará la cantidad de 0,30 € por kilómetro realizado.

CAPÍTULO IX

Jubilación forzosa. Incentivación jubilación a la edad legal. Premio de jubilación

Artículo 34. *Jubilación forzosa y empleabilidad juvenil.*

Como medida para fomentar la empleabilidad juvenil se acuerda la extinción del contrato prevista en la DA 10.^a del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes condiciones.

El contrato podrá ser extinguido, salvo acuerdo entre el Colegio y la persona trabajadora, por jubilación obligatoria a la fecha de cumplimiento de la edad de 68 años o la que en cada momento se establezca legalmente, en los términos que se disponga en el Estatuto de los Trabajadores o norma equivalente, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Con el fin de poder verificar el cumplimiento, o no, de los requisitos exigidos para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, la empresa podrá requerir y la persona trabajadora vendrá obligada a aportar, certificado de vida laboral expedido por el organismo competente.

En caso de que a la fecha de cumplimiento de la edad legal, no exista derecho al 100 % de la pensión, se mantendrá la relación laboral hasta la fecha en que concurra dicho requisito, momento en el que se producirá la extinción del contrato de trabajo.

b) Contratación de una nueva persona trabajadora, a través de un contrato indefinido a tiempo completo, por cada contrato extinguido por este motivo. Esta contratación podrá ser para distinta categoría y puesto de trabajo y deberá producirse en el plazo máximo de seis meses desde la extinción del contrato de trabajo por jubilación forzosa.

Esta jubilación se aplicará a las personas trabajadoras con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de la edad legalmente establecida (en el momento

actual, 68 años). En caso de que en dicha fecha no se tuviera derecho por la persona trabajadora al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, se aplicará con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de los requisitos necesarios para ostentar tal derecho.

No será de aplicación lo establecido anteriormente en caso de jubilación voluntaria.

Artículo 35. *Incentivación de jubilación anticipada y de jubilación a la edad legal. Premio de jubilación.*

No obstante lo anterior, se considera positivo la jubilación de los trabajadores/as llegada la edad de jubilación, con la finalidad de facilitar la renovación progresiva y adaptada en el tiempo de la plantilla.

Si el trabajador/a se jubila anticipadamente, al menos con dos años de antelación al cumplimiento de la edad legal de jubilación que le corresponda, el Colegio abonará un premio de jubilación del 3,5 % del salario bruto anual por año trabajado del trabajador/a que se jubile, con el límite de hasta doce meses de salario.

Si el trabajador/a se jubila anticipadamente, al menos con un año de antelación al cumplimiento de la edad legal de jubilación que le corresponda, el Colegio abonará un premio de jubilación del 3,5 % del salario bruto anual por año trabajado del trabajador/a que se jubile, con el límite de hasta ocho meses de salario.

Llegada la edad legal de jubilación que corresponda a cada trabajador/a si se jubila efectivamente en el plazo de tres meses, el Colegio abonará un premio de jubilación del 3,5 % del salario bruto anual por año trabajado del trabajador/a que se jubile, con el límite de hasta seis meses de salario.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 36. *Responsabilidad disciplinaria.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la jefatura de personal o los órganos de dirección de Sede o de las Demarcaciones, según corresponda, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, todo ello sin perjuicio de la normativa aplicable al personal laboral y lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

Artículo 37. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante treinta días sin que exista causa justificada.
2. La falta de asistencia al trabajo de un día durante el periodo de un mes, sin causa justificada.
3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada.
4. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo por causa justificada, y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
5. Los descuidos y distracciones que afectan a la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas instalaciones propias del Colegio.
6. La inobservancia de las órdenes de servicios, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

7. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados/as, compañeros/as, mandos, personal, colegiados/as y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos.

8. La falta de aseo y limpieza personal de manera ocasional.

9. No comunicar al Colegio los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Artículo 38. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. El cometer más de dos faltas leves en el período de un trimestre, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

Cuando se tuviera que relevar a un compañero/a bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave.

3. La falta de asistencia al trabajo de dos días en el período de un mes, sin causa justificada.

Una sola falta de asistencia al trabajo sin causa justificada cuando tal falta de asistencia impida la prestación del servicio, por no poder sustituirse al trabajador.

4. La desobediencia grave a los/las superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros/as, mandos o público.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero/a al fichar o firmar. Esta sanción será extensiva al suplantado o suplantada, salvo que éste o ésta pruebe su no participación en el hecho.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente.

8. El empleo de tiempo, materiales, útiles y máquinas propiedad del Colegio en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. Causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas.

11. No guardar el debido sigilo o, en su caso, la reserva obligatoria respecto a los asuntos que se conozcan por razón del puesto de trabajo, sin que se produzca grave perjuicio al Colegio, a colegiados/as, o a terceros, o se utilicen en provecho propio, en cuyo caso se considerará como muy grave.

12. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

13. El incumplimiento del Código de Conducta que se apruebe por el Colegio en relación al sistema de prevención de delitos.

Artículo 39. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.

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

3. Doce faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el periodo de seis meses o de treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

4. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el período de seis meses, o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

5. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo como al Colegio o a terceros/as relacionados/as con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

6. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, sistemas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., propiedad del Colegio, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

7. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros/as de trabajo o terceros/as.

9. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por droga puesta de manifiesto durante la jornada laboral, que repercuta en el trabajo. Sólo será sancionable con despido cuando la embriaguez sea habitual, entendiéndose por habitualidad cuando previamente haya habido dos apercibimientos por escrito por la misma causa.

10. La violación del secreto de correspondencia de cualquier tipo de documentos del Colegio o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados, así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la vigente Ley de Protección de Datos.

11. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros/as, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a los colegiados.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.

14. Actos de acoso sexual y/o por razón de sexo, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

15. El abuso de autoridad.

16. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

17. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de avería para las instalaciones.

18. El acoso por razón de género. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

19. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes del Colegio.

20. La introducción en las oficinas del Colegio de materias que puedan ocasionar riesgos o daños para las personas, cosas o instalaciones o afecten al ritmo normal del trabajo.

21. El incumplimiento del Código de Conducta que se apruebe por el Colegio en relación con el sistema de prevención de delitos que genere responsabilidad penal para el Colegio o sus administradores.

Artículo 40. Sanciones.

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación escrita.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
 - b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 3 meses.
 - b) Despido.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada del Colegio al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Las faltas prescribirán a los 10 días cuando sean calificadas de leves; a los 20 días cuando lo fueron como graves, y a los 60 días cuando sean muy graves, considerándose para su cómputo la fecha en la que la dirección del Colegio tuvo conocimiento de los hechos, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Todas las faltas se anotarán en el expediente personal del trabajador o trabajadora, quedando canceladas a los dos meses las leves, a los cuatro meses las graves y al año las muy graves, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 41. Régimen sancionador.

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá por la jefatura de personal o, si afectara a ésta, por los órganos de dirección de Sede o de las Demarcaciones, según corresponda.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en el Colegio la condición de a) miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal; o b) Delegado/a Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal o Delegados/as sindicales, si los hubiere.

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

El instructor podrá proponer a la dirección del Colegio la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajado/ar afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o delegados/as de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor/a 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. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a personas trabajadoras afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados/as sindicales, siempre que al Colegio le conste la afiliación y existan en la misma delegados/as sindicales.

5. El Colegio anotará en el expediente personal del trabajador/a las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

CAPÍTULO XI

Derechos de representación colectiva, acción sindical y reunión de los trabajadores

Artículo 42. Representación colectiva.

La representación colectiva de las personas trabajadores corresponde a los delegados/as de personal y, en su caso, a los Comités de Empresa que procedan, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. Derecho de reunión de los representantes de las personas trabajadoras.

Dentro de las horas de trabajo, los representantes de las personas trabajadoras podrán reunirse en las sedes del Colegio, con el único requisito formal de comunicación previa de cada representante a su superior jerárquico respectivo.

Artículo 44. Crédito de horas de los miembros del Comité de Empresa.

Cada representante de las personas trabajadoras dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, según establece el Estatuto de los Trabajadores.

El crédito mensual podrá ser acumulado en períodos de hasta tres meses.

El tiempo invertido en reuniones con los representantes del Colegio, a instancias de estos, no se deducirá del crédito de horas mensuales retribuidas que establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. Reuniones y asambleas de trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras del Colegio tienen el derecho de reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por los delegados/as de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores/as no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por los delegados/as de personal, en su caso, mancomunadamente, o en su caso por el comité de empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

La convocatoria de la asamblea, con expresión del Orden del Día propuesto por los convocantes, se comunicará al Secretario/a General del Colegio, con 48 horas de antelación, salvo en casos de especial urgencia, en los que podrá reducirse el plazo hasta un mínimo de 24 horas.

A estos efectos, el Colegio pondrá a disposición de los delegados/as de personal los sistemas de videoconferencia disponibles en los distintos centros de trabajo.

Disposición adicional primera. Parejas de hecho.

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión

afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, mediante acta notarial o cualquier medio admitido en Derecho.

Disposición adicional segunda. *Aplicación del convenio a plantilla de otros centros de trabajo.*

La aplicación del presente Convenio podrá serlo además de a los trabajadores y trabajadoras de los centros previstos en el artículo 1, igualmente, para los demás trabajadores y trabajadoras que integran la plantilla del Colegio, en los centros de trabajo que, por carecer de representación legal, no han tenido representación en la negociación y Comisión Negociadora del mismo.

Tal aplicación se producirá, con plenos efectos, para los trabajadores y trabajadoras que, voluntariamente, decidan u opten por adherirse al mismo en su integridad, siempre y cuando se adhieran todos los trabajadores y trabajadoras de la Demarcación correspondiente.

La adhesión podrá efectuarse, mediante comunicación fehaciente a las partes negociadoras, tanto en el momento de la firma del mismo, como posteriormente a tal acto, en un plazo de un mes.

Una vez que se produzca la adhesión y durante la vigencia del Convenio, no podrá ser dejado sin efecto, por ninguna de las partes, incluido el trabajador o trabajadora adherido.

Disposición adicional tercera. *Modificación de Grupos y Niveles.*

Las partes, con objeto de proceder al estudio y valoración de los grupos y niveles actuales, procederán durante el periodo de doce meses a contar desde la firma del presente Convenio, a la negociación de tales materias, con objeto de alcanzar un acuerdo.

Obtenido el acuerdo, los miembros de la Comisión Negociadora levantarán el correspondiente Acta de Modificación del Convenio Colectivo, estableciendo la fecha de entrada en vigor de las modificaciones acordadas, así como la forma de aplicación del nuevo sistema.

Disposición adicional cuarta. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

Se establece la posibilidad del trabajo a distancia y teletrabajo. Este modalidad de prestación de servicios podrá aplicarse a todos los puestos de trabajo que por la naturaleza de sus funciones no requieran realizarse mayoritariamente de manera presencial.

En cada Demarcación, la Junta Rectora o el/la Secretario/a decidirá qué puestos de trabajo pueden acogerse a esta modalidad de trabajo, así como las condiciones en que se prestarán los servicios a distancia, tomando como base el Protocolo de teletrabajo existente en Sede que se anexa al texto del Convenio, como Anexo II.

ANEXO I

Tablas salariales. Salario bruto

	2023	2024	2025
Incremento %	3,50 %	3,10 %	3,00 %
Grupo 1			
5	78.816,01	81.259,30	83.697,08
4	68.964,01	71.101,89	73.234,95

	2023	2024	2025
Incremento %	3,50 %	3,10 %	3,00 %
3	59.112,00	60.944,48	62.772,81
2	49.260,00	50.787,06	52.310,68
1	39.408,00	40.629,65	41.848,54
Grupo 2			
8	65.304,69	67.329,14	69.349,01
7	60.800,92	62.685,75	64.566,32
6	56.297,15	58.042,36	59.783,63
5	51.793,38	53.398,97	55.000,94
4	47.289,60	48.755,58	50.218,25
3	42.785,83	44.112,19	45.435,56
2	38.282,06	39.468,80	40.652,87
1	33.778,29	34.825,42	35.870,18
Grupo 3			
10	59.674,98	61.524,90	63.370,65
9	55.171,20	56.881,51	58.587,96
8	50.667,43	52.238,12	53.805,27
7	46.163,66	47.594,73	49.022,58
6	42.222,86	43.531,77	44.837,72
5	38.282,06	39.468,80	40.652,87
4	34.341,26	35.405,84	36.468,01
3	30.400,46	31.342,87	32.283,16
2	26.459,66	27.279,91	28.098,31
1	22.518,86	23.216,94	23.913,45
Grupo 4			
12	42.785,83	44.112,19	45.435,56
11	40.533,95	41.790,50	43.044,21
10	38.282,06	39.468,80	40.652,87
9	36.030,17	37.147,11	38.261,52
8	33.778,29	34.825,42	35.870,18
7	31.526,40	32.503,72	33.478,83
6	29.274,52	30.182,03	31.087,49
5	27.022,63	27.860,33	28.696,14
4	25.333,72	26.119,06	26.902,63
3	23.644,80	24.377,79	25.109,12
2	21.955,89	22.636,52	23.315,62
1	20.266,97	20.895,25	21.522,11

ANEXO II

Protocolo teletrabajo

1. *Objetivo*

El propósito de este documento es establecer las pautas para que el personal del Colegio pueda cumplir con sus responsabilidades desde otro lugar fuera del domicilio del centro de trabajo dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y conforme al acuerdo alcanzado entre empresa y representante de los trabajadores y trabajadoras el 11 de febrero de 2022.

En dicho acuerdo se establece en el punto 4.º:

«Con carácter general, el Colegio ofrece a los trabajadores la posibilidad de trabajar a distancia, mediante teletrabajo, un día o dos tardes, en función de las tareas realizadas en el Colegio y siempre que se cubran todos los servicios prestados por el Colegio, organizados de forma escalonada por centros de trabajo»

2. *Alcance*

Se aplica a todo el personal fijo y temporal de la empresa y que ocupen puestos que por su naturaleza les permita cumplir con sus responsabilidades y garantizando en todo momento la atención colegial.

Todos/as los trabajadores/as podrán solicitar la opción de teletrabajo según las condiciones establecidas a excepción de:

- Secretario General
- Directores de Departamento
- Instalaciones y Auditorio (Casa de La Ingeniería), dado las funciones asignadas al puesto de trabajo.

3. *Regulación trabajo a distancia*

3.1 Organización.

Los términos para la realización del trabajo a distancia son:

– La modalidad de trabajo a distancia es voluntaria, y deberá solicitarse por parte del trabajador (ANEXO II.1). Dicha petición o rechazo podrá revertirse comunicándolo con quince días de antelación.

– Se fijará de acuerdo con la organización del dirección/departamento la posibilidad de realizar el trabajo a distancia un día completo (de martes a jueves) o dos tardes (en el caso de la jornada de invierno)

– Posibilidad de cambio del día por atención a las necesidades del departamento o necesidades del trabajador, previamente comunicado y por causa justificada.

3.2 Horario: El horario en la modalidad de teletrabajo es el mismo que el de la jornada presencial.

HORARIO INVIERNO 16/09 al 15/06	1 DÍA TELETRABAJO	Entrada flexible entre las 8,30h y las 9,00h.
		Descanso comida entre 30 minutos y una hora, en la franja horaria de 14,00h a 16,00.
		Salida flexible entre las 17,00h y las 18,00h en función de la hora de entrada y el tiempo de comida. Hasta completar las 8h diarias de la jornada laboral.
	2 TARDES TELETRABAJO	Entrada flexible entre las 8,30h y las 9,00h de forma presencial.
Salida flexible entre las 14,00h y las 14,30h		
Entrada/salida después de comida y transporte en modalidad de teletrabajo flexible, hasta completar las 8h diarias de la jornada laboral.		
HORARIO VERANO 16/06 al 15/09	1 DÍA TELETRABAJO	Entrada flexible entre las 8,00 y las 8,30h.
		Salida flexible entre las 14,30 y las 15,00h en función de la hora de entrada. Hasta completar las 6,5h de la jornada laboral.

– En las semanas que se correspondan con los turnos de Semana Santa y Navidad, no se realizará teletrabajo, dado que son turnos en los que los departamentos suelen quedarse con la mitad de la plantilla.

– En los periodos de vacaciones, se ajustarán los días de teletrabajo, garantizando el servicio de forma presencial en todas las direcciones. Por lo que al igual que en el anterior punto, no se podrá realizar teletrabajo, mientras el trabajador/a con el que se solape se encuentre disfrutando de su turno de vacaciones. (los solapes serán fijados y coordinados por la Dirección)

– Los/as trabajadores/as con reducción de jornada por guarda legal o contrato a tiempo parcial, tendrán la opción de teletrabajo en la misma proporción dentro de su horario reducido pactado.

3.3 Responsabilidad del personal laboral en modalidad de teletrabajo.

El personal que se acoja a esta modalidad tiene la responsabilidad de:

1. Estar disponible en el horario que corresponda según periodo del año y según contrato, por todas las vías posibles:

- Teléfono directo (aplicación de «Conecta» instalado en móvil u ordenador).
- Correo electrónico.
- Instalación de Zoom/Team, para realizar reuniones y comunicaciones.

2. Realizar los fichajes de igual manera que se realiza en los terminales físicos cuando el trabajo se realiza presencial en el centro de trabajo. Se realizarán los fichajes de entrada y salida a través del VTPortal con las claves de acceso personales y la justificación TELETRABAJO. Cualquier justificación/incidencia que se diera en el proceso de fichaje en la modalidad de trabajo a distancia, se procederá de la misma manera, únicamente cambiando el sistema de fichaje físico por el del portal.

ANEXO II.1

Madrid, a de de 202...

D./Dña., solicito acogerme a la opción de trabajo a distancia según lo previsto en el II Convenio Colectivo del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.

El horario fijado para la realización del trabajo en dicha modalidad, será de acuerdo con las condiciones pactadas en dicho acuerdo (un día completo o dos tardes) y en función de la organización de la dirección a la que pertenezco. Quedará fijado en un plazo no superior a quince días de la recepción de la presente petición

Por lo expuesto anteriormente, la actividad que vengo desarrollando en la empresa, las necesidades productivas de la misma no resultarán perjudicadas, y se realizará en las condiciones y con las responsabilidades que establece el protocolo de teletrabajo.

La jornada de trabajo a distancia según lo acordado entre empresa y trabajador/a será:

- Un día completo. Día de la semana:
- Dos tardes. Día de la semana:

Fdo.:

Fdo.:

El Trabajador

Director/A Jefe/a Departamento

Fecha:

Fecha:

Fdo.:

Responsable Recursos Humanos

Fecha:

Se hará efectivo a partir de la fecha (a rellenar por Recursos Humanos): _____