

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7450 *Resolución de 23 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos (código de convenio n.º: 90103041012018), que fue suscrito con fecha 4 de abril de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los miembros del Comité de empresa y los delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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 mayo de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PRIMER 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 los trabajadores, la representación unitaria elegida por los mismos, en concreto, los Delegados 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. La duración será por 4 años (2018, 2019, 2020, 2021) 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.

Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre nuevo acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del ET 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.

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 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 Autoridad o jurisdicción competente, no aprobara 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.

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 7 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 podrán voluntariamente someterse a los mecanismos de solución extrajudiciales previstos en el Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V), o aquel vigente en cada momento.

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 los trabajadores 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 vinculados al presente convenio se clasificarán en grupos profesionales que se dividen en niveles retributivos.

Los grupos profesionales son los siguientes:

- Grupo I. Directivo y Gerencial.
- Grupo II. Jefes de Departamento.
- Grupo III. Jefes de Servicio y Técnicos.
- 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 artículo 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 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.

A estos efectos, los trabajadores con contrato de trabajo en vigor serán adscritos a un determinado Grupo Profesional y nivel retributivo, de conformidad con la tabla de equivalencias que figura como Anexo I.

La adscripción posterior, 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 General, los Secretarios de Demarcación y los directores 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 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 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 de Servicio y Técnicos.

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 de servicio, y quienes realicen las referidas funciones y, además, tengan los siguientes títulos:

- Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, que no formen parte del Grupo Directivo ni del de Jefes 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.*

1. En Anexo I se adjunta la tabla de grupos y niveles salariales, que contiene las retribuciones salariales correspondientes a cada nivel.

Las retribuciones se actualizarán anualmente, en el mes de enero, con el incremento del IPC general del año anterior.

Adicionalmente, para los años 2018, 2019, 2020 y 2021, se añadirá un punto porcentual a dicho incremento.

Igualmente, en los años referidos, podrá tener un incremento o actualización adicional del 0,5% anual, sujeto a que exista un incremento real neto, del resultado que figura en las cuentas anuales como «excedente del ejercicio» excluyendo los resultados de las enajenaciones inmobiliarias o similares, y según la siguiente tabla:

2018	245.000 €
2019	270.000 €
2020	295.000 €
2021	325.000 €

2. El ascenso de grupo y de nivel retributivo es una forma de promoción profesional.
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 el trabajador 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, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador o trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

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 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 o los presentados 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.*

1. Todos los trabajadores 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.

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

Respecto de los trabajadores que opten a la cobertura de la vacante se realizará, por los jefes 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, período de tiempo transcurrido desde la última promoción, iniciativa, actitud, etc.

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

El informe de evaluación será comunicado a los trabajadores afectados.

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 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, 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 el trabajador 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 General en coordinación con los Secretarios 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 los trabajadores.

4. La Junta de Gobierno, a propuesta del Secretario General respecto de los trabajadores de Sede Central, y las Juntas Rectoras, a propuesta de los Secretarios de su

Demarcación respecto de los trabajadores 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.

También se tendrá en cuenta la rotación de las progresiones, garantizando que en los cuatro años de vigencia del convenio se produzca el ascenso de un nivel salarial para todos los trabajadores de la plantilla, salvo para aquellos trabajadores que ya estén en nivel máximo.

En el caso de que la limitación presupuestaria impida realizar todos los cambios propuestos, la Junta de Decanos 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, obra o servicio determinado 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 la jornada se realice de forma partida, sólo será posible efectuar interrupciones en dicha jornada diaria.
4. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores 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 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) Contrato eventual.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, podrán celebrarse contratos eventuales.

La duración máxima de este contrato será de 6 meses, dentro de un periodo de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas. 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.

(C) Contrato en prácticas.

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

Este contrato tendrá una duración máxima de dos años, bien pactada de modo inicial o a través de periodos mínimos de seis meses. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución de este trabajador será del 60% del salario fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, durante el primer año de vigencia del contrato. Durante el segundo año percibirá el 75% de dicho salario.

A los contratos en prácticas, les serán de aplicación los periodos de prueba fijados con carácter general en el presente Convenio.

(D) Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Asimismo, de forma transitoria, y hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del quince por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de treinta años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido.

b) La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

d) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

CAPÍTULO V

Formación y perfeccionamiento profesionalArtículo 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 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 del Colegio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

a) Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento académico profesional, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan.

b) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

c) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en el Colegio tienen derecho al permiso retribuido de formación profesional para el empleo de veinte horas anuales de formación profesional, vinculada a la actividad del Colegio, acumulables por un periodo de hasta cinco años de conformidad con el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador 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 el trabajador y sus jefes 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 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 General del Colegio, dos Secretarios de Demarcación que designe la Junta de Decanos, y tres representantes de los trabajadores.

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.

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.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Los trabajadores incluidos 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 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 del Colegio 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 ejercicio del derecho 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 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.

Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en el Colegio, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador 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 RLT del periodo de realización previsto así como de las causas que lo motivan. No obstante lo anterior, trimestralmente se informará a la RLT 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.*

El trabajador, 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.
- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo o de adopción o acogimiento.
- c) Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. 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.

En caso de fallecimiento de cónyuge, pareja, padres, padres políticos, hijos y hermanos, el permiso se ampliará a cuatro días.

- d) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá 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 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.

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

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 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 y/o aquellos 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.

Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a 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 2 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 3 días, que deberán disfrutarse de forma acumulada a los del permiso retribuido por los mismos motivos.

4. Los trabajadores que tengan a su cargo hijos 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 4 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, los trabajadores 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.

1. Excedencia por interés particular.

Los trabajadores 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 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 el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador 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.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Colegio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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 el trabajador 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

3. Excedencia especial de un mes.

Los trabajadores 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 periodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

- a) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- b) Por Hospitalización y/o reposo domiciliario, por indicación médica, prolongado 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 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 trabajador 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. *Maternidad, paternidad, cuidado de familiares y lactancia.*

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, 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 6 semanas, con derecho a reserva de puesto de trabajo, para la realización de los trámites de adopción internacional.

2. Suspensión del contrato por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con la suspensión por paternidad.

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 período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, 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.

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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el Colegio y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado y en los de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

3. Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples, si se trata de trabajadores a los que resulta de aplicación el artículo 48.7 del ET. El disfrute de estos períodos es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el Colegio y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al Colegio, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

4. Lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. El trabajador o la trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el Colegio respetando, en su caso, la prevista en este Convenio.

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

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

5. Vacaciones.

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

La maternidad y/o paternidad 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 maternidad y/o paternidad o, en su caso, del periodo acumulado de lactancia.

6. 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, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

Las discrepancias surgidas entre el Colegio y el trabajador 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 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. 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, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El Colegio 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.e) 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 número será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

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

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 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 los trabajadores/as 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 los trabajadores/as 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 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:

- Conocer directamente de la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo.
- Conocer cuantos 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.
- 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.
- 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 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 el trabajador salvo en los siguientes supuestos:

1. Para trabajadores 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 los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con 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 serán instruidos en la reanimación cardiopulmonar mediante el uso de desfibriladores.

Artículo 27. *Igualdad de oportunidades.*

1. Criterios generales.

Las relaciones laborales en el Colegio deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, género, religión, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social. En consecuencia, las partes firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en relación con el reclutamiento y la selección del personal, así como en relación con la promoción, ascensos, formación y demás condiciones laborales que resulten de aplicación.

2. Igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Las partes firmantes entienden que resulta necesario garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo. Por ello, se adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que el Colegio negociará con los representantes de los trabajadores/as conforme determina la legislación laboral.

De acuerdo con lo anterior, y en aras a contribuir de una manera efectiva a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los órganos de gobierno del Colegio y la Representación Legal de los Trabajadores/as constituirán un grupo de trabajo conjunto encargado de elaborar el Plan de Igualdad que contemplará las medidas señaladas en el párrafo anterior.

Los objetivos generales sobre los que se articulará dicho Plan serán:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.

Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores/as del Colegio.

El régimen de funcionamiento y periodicidad de las reuniones será establecida por el propio grupo de trabajo y terminará su actividad en un año a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

Todas las actividades que se realicen de cara a la implantación del plan de igualdad del Colegio se comunicarán a la plantilla de manera que puedan ser conocidas y asumidas.

Artículo 28. *Acoso moral y sexual.*

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 C.E.E., las empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Se considera acoso por razón de sexo en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizada de modo sistemático en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Si se produjese algún caso de acoso sexual o moral, los hechos se pondrán en conocimiento bien de los representantes de los trabajadores o, en su defecto, de la Comisión Paritaria de este convenio, bien de la persona que sea responsable de la Dirección a la que está asignado/a el/la trabajador/a.

Partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, la Dirección del Colegio y la Representación de los Trabajadores comparten la preocupación y el compromiso para que en el seno del Colegio no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los trabajadores. En ese sentido, se comprometen a realizar las actuaciones que resulten precisas y necesarias para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse en el seno del Colegio y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades.

De acuerdo con lo anterior, el Colegio velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, incluyendo la oportuna apertura de expediente disciplinario interno, sin perjuicio de las posibles acciones legales que pudieran interponerse al respecto.

Igualmente el Colegio se compromete a velar para que en el seno del mismo no se produzcan situaciones de acoso moral a los trabajadores, iniciando las actuaciones oportunas tan pronto como tenga conocimiento de que pudieran estarse cometiendo actuaciones de este tipo, que podrán dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

Se propone el siguiente protocolo de actuación:

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y moral.

Los principios básicos del protocolo de actuación deben desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos, tanto del/la trabajador/a solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso como los del/la presunto/a acosador/a. El objetivo de los procedimientos expuestos es la resolución favorable de las situaciones objeto de denuncia, así como recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, y trasladar toda la información a la dirección del Colegio:

1. Procedimiento previo: En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar y como trámite extraoficial se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento previo, en virtud del cual el propio trabajador/a explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo si el trabajador así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato o por una persona de la Dirección responsable de Recursos Humanos del Colegio. El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, tanto en su vertiente relativa al acoso sexual como moral en el trabajo.

2. Procedimiento formal: En los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso o por haberse intentado sin éxito el procedimiento previo, este no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal:

a) Este se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes lo más detallado posible, elaborado por el trabajador que sea objeto de

acoso. La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección del trabajador, un miembro del Departamento de Recursos Humanos o de Personal o un miembro de la dirección del Colegio en caso de no existir Departamento de Recursos Humanos. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales del personal.

b) La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los representantes legales de los trabajadores, en cualquier momento del procedimiento, si así lo hubiera decidido el trabajador afectado o lo decidiera el denunciado y, en todo caso, cuando de las actuaciones se derive la imposición de una sanción tipificada como muy grave, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. En todo caso los representantes legales de los trabajadores, serán informados del expediente informativo reseñado en el párrafo anterior, cuando denunciante o denunciado sea afiliado a un sindicato y al Colegio le constara. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitaría al denunciante o al denunciado, si estos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto. La intervención de los representantes legales de los trabajadores, tanto como la de posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

c) La constatación de la existencia de acoso dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el presente Convenio.

d) Cuando la constatación de los hechos no sea posible y no se adopten, por tanto, medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador denunciante. Exclusivamente cabe acción disciplinaria contra el denunciante, en el caso de constatación fehaciente en la falsedad de los hechos denunciados.

e) La comisión paritaria del convenio deberá ser informada de todos los casos de acoso tramitados en el Colegio que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

Artículo 29. *Plan de igualdad.*

La Junta de Decanos, o comisión en la que delegue, aprobará a propuesta de la Comisión Paritaria, un Plan de Igualdad en el Trabajo con el objetivo de:

– Evitar situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

– Evitar un trato desfavorable como reacción ante una reclamación efectuada en el Colegio o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

– Especialmente, hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO VIII

Régimen económico

Artículo 30. *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 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. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán sus retribuciones en proporción a la jornada realizada.

Artículo 31. *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 Tabla Salarial 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».

Quedarán incluidas en este concepto todas las cantidades a que asciendan las diferencias entre lo verdaderamente percibido por el trabajador en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, incluyendo la antigüedad consolidada que se regula en este artículo, 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: Se suprime el concepto salarial de antigüedad.

En compensación y/o respeto de condiciones para quienes vengán percibiendo ese concepto en la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo, las partes acuerdan lo siguiente:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho, por el complemento personal de antigüedad, a fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte

proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no consolidada a la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no consolidada se tendrán en cuenta los importes y periodos de devengo que para cada categoría y nivel fije el Convenio de oficinas y despachos que se viniera aplicando.

b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se integrarán en el salario base, sin que en el futuro se devengue cantidad alguna por este concepto, dado que tal complemento desaparece y se ha consolidado.

5. Complementos del puesto de trabajo.

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

Artículo 32. *Retribución flexible por objetivos.*

Se fijará por el Colegio, según disponibilidad presupuestaria, una retribución flexible variable por objetivos globales de la Corporación, por centro directivo (Sede y Demarcaciones) y unidad de negocio (Dirección, Departamento, Servicio) y objetivos personales, que podrá llegar al 7,5 % del salario base anual de los trabajadores. 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.

La Junta de Decanos o Comisión que se designe al efecto, con el acuerdo de la representación legal de los trabajadores, establecerá el modelo de retribución flexible, con el fin de favorecer resultados positivos, la motivación, la responsabilidad y la profesionalidad.

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 33. *Acción Social: Ayuda de comida, seguros. Complemento de incapacidad temporal.*

1. Los trabajadores recibirán bonos o cheques de ayuda de comida para todos los días laborables, cuando haya jornada partida, por importe de 10 euros al día durante 2018 y 11 los años siguientes.

2. El Colegio asume como medida de previsión social y para el caso de que se produzca el fallecimiento, la gran invalidez, la incapacidad absoluta o permanente total del empleado mientras presta servicios en el Colegio la obligación de garantizar en favor de sus beneficiarios 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 incapacidad permanente 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 34. *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, hijos, padres o hermanos.
- Asistencia médica domiciliar por enfermedad grave o internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge, pareja o de sus hijos o sus padres.

- c) 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 35. *Dietas y kilometrajes.*

1. Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la localidad en la que se encuentre su centro de trabajo, será compensado en los gastos autorizados en los que incurra o, alternativamente, percibirá una dieta de hasta 90 euros para 2018, actualizándose según el IPC general para años sucesivos.

2. El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 15% por comida, 15% por cena y 70% por pernoctación.

3. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si estos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad de 0,30 € por kilómetro realizado.

CAPÍTULO IX

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

Artículo 36. *Jubilación.*

El trabajador se jubilará a la edad y en los términos que determine la legislación vigente.

Artículo 37. *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 llegada la edad de jubilación, con la finalidad de facilitar la renovación progresiva y adaptada en el tiempo de la plantilla.

Si el trabajador 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 que se jubile, con el límite de hasta doce meses de salario.

Si el trabajador 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 que se jubile, con el límite de hasta ocho meses de salario.

Llegada la edad legal de jubilación que corresponda a cada trabajador 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 que se jubile, con el límite de hasta seis meses de salario.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 38. *Responsabilidad disciplinaria.*

Los trabajadores 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 se clasificará en leve, grave o muy grave.

Artículo 39. *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, compañeros, mandos, personal, colegiados 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 40. *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 periodo de treinta días. Cuando se tuviera que relevar a un compañero 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 superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero 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 y no entregar el parte de baja oficial dentro del plazo legal para hacerlo, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

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, 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 41. *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 periodo 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 de trabajo como al Colegio o a terceros relacionados 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 de trabajo o terceros.

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, 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, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual todas aquellas conductas de tal naturaleza, desarrolladas en el ámbito del Colegio, que resultan ofensivas y no deseadas por quien las sufre, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo.

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 al sistema de prevención de delitos que genere responsabilidad penal para el Colegio o sus administradores.

Artículo 42. 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, 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 43. *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 de Personal; o b) Delegado Sindical.

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

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe 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 afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

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

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

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado 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 trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que al Colegio le conste la afiliación y existan en la misma delegados sindicales.

5. El Colegio anotará en el expediente personal del trabajador 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 44. *Representación colectiva.*

La representación colectiva de los trabajadores corresponde a los delegados 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 45. *Derecho de reunión de los representantes de los trabajadores.*

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

Artículo 46. *Crédito de horas de los miembros del Comité de Empresa.*

Cada representante de los trabajadores 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 47. *Reuniones y asambleas de trabajadores.*

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

La asamblea será presidida, en todo caso, por los delegados 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 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 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 de los centros previstos en el artículo 1, igualmente, para los demás trabajadores 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 que, voluntariamente, decidan u opten por adherirse al mismo en su integridad, siempre y cuando se adhieran todos los trabajadores 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 adherido.

Disposición adicional tercera. *Integración de los trabajadores en los niveles salariales del convenio.*

Los trabajadores en plantilla del Colegio a los que les sea de aplicación el Convenio una vez éste se apruebe se integraran en los grupos y niveles del convenio, según la propuesta de los órganos colegiales competentes, con el informe favorable de la Junta de Decanos.

ANEXO

Tabla salarial. Salario bruto

GRUPO 1	DIRECTIVO Y GERENCIAL
N-5	70.000
N-4	61.250
N-3	52.500
N-2	43.750
N-1	35.000
GRUPO 2	JEFES DE DEPARTAMENTO
N-8	58.000
N-7	54.000
N-6	50.000
N-5	46.000
N-4	42.000
N-3	38.000
N-2	34.000
N-1	30.000
GRUPO 3	JEFES DE SERVICIO Y TÉCNICOS
N-10	53.000
N-9	49.000
N-8	45.000
N-7	41.000
N-6	37.500
N-5	34.000
N-4	30.500
N-3	27.000
N-2	23.500
N-1	20.000
GRUPO 4	ADMINISTRATIVO, DE APOYO Y TRABAJOS AUXILIARES
N-12	38.000
N-11	36.000
N-10	34.000
N-9	32.000
N-8	30.000
N-7	28.000
N-6	26.000
N-5	24.000
N-4	22.500
N-3	21.000
N-2	19.500
N-1	18.000