

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 3156** *Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.*

Visto el texto del XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (código de convenio: 99001355011983) que fue suscrito, con fecha 20 de diciembre de 2017, de una parte por la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) y la Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y de la Opinión Pública (ANEIMO) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.–Servicios) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) en representación de los trabajadores, 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,

Esta Dirección General de Empleo 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, 22 de febrero de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, y estudios de mercados y de la opinión pública

CAPÍTULO PRELIMINAR

Disposición preliminar primera. *Determinación de las partes que suscriben el Convenio, legitimación y eficacia.*

El presente XVII convenio colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, que viene a sustituir el precedente XVI convenio colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública lo suscriben en representación de la parte patronal, la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) y la Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y de la Opinión Pública (ANEIMO), y en representación de la parte social, la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.-Servicios) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).

Las mencionadas partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, su plena legitimidad para suscribir un Convenio Colectivo de carácter regular.

En este sentido este Convenio Colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando, con tal carácter, la regulación de las condiciones laborales básicas para todas las empresas y sus plantillas incluidos en su ámbito de aplicación.

Disposición preliminar segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en utilizar en el texto un lenguaje de género que permita incluir a todas las personas referidas en su ámbito de aplicación. No obstante, cuando el texto del convenio se refiere al literal de los textos legales, se mantiene el redactado en ellos establecidos.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio será de obligada observancia en todas las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por el XVI Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, al que sustituye íntegramente en dicho ámbito.

2. También están incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, y obligadas por él, las empresas de servicios de informática, así como las de investigación de mercados y de la opinión pública que vinieran rigiéndose por el antes citado Convenio Colectivo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio afecta a todas las plantillas adscritas a las empresas indicadas en el artículo 1.

2. En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1. a), del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

«La vigencia temporal del presente convenio colectivo se retrotrae a 1 de enero del año 2010, si bien el texto convencional iniciara sus efectos al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»».

Los efectos económicos del convenio colectivo serán de aplicación, en lo que se refiere a incrementos salariales a partir del día 1 de octubre de 2017.

La nueva clasificación profesional y las tablas salariales adscritas a la misma, reguladas en el Anexo I del presente convenio colectivo, estarán vigentes a partir del día 1 de octubre de 2017.

De cara a la reclasificación profesional derivada de este Convenio Colectivo, las Empresas dispondrán de cuatro meses desde la publicación del mismo en el «BOE» para encuadrar las anteriores categorías profesionales en los nuevos grupos y niveles profesionales, todo ello con independencia de los efectos económicos contemplados en el párrafo anterior. La Comisión Mixta Paritaria del Convenio asume las competencias para la resolución de los problemas de adecuación funcional a la Clasificación Profesional del Convenio.

El convenio colectivo agotará su vigencia el 31.12.2019 prorrogándose a partir de dicha fecha por tácita aceptación y en sus propios términos en tanto no inicie su vigencia el Convenio Colectivo Estatal que lo sustituya, en los términos del artículo 5.

Artículo 5. Denuncia y revisión.

El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año en el caso de que no mediara denuncia expresa de ninguna de las partes legitimadas para negociar y promover la negociación conforme al art. 87 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha denuncia ha de llevarse a cabo dentro de los últimos tres meses de la vigencia o prorroga en curso.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobará la totalidad del contenido, que deberá ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. Compensación. Absorción.

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

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

Artículo 8. Respeto de las mejoras adquiridas.

1. Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este Convenio.

Artículo 9. Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario, que se dará por constituido el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. La Comisión Mixta Paritaria quedará integrada por cinco representantes titulares y dos suplentes de cada una de las partes social y empresarial signatarias del Convenio, siendo designados como Vocales, por la parte empresarial, cuatro miembros designados por la Asociación de Empresas Consultoras, y otro por ANEIMO, tres miembros designados por CC.OO., y dos por UGT.

3. Los integrantes de la Comisión Mixta Paritaria por mandato de las partes firmantes actuarán conforme al Reglamento de funcionamiento del Comité Paritario, que deberá redactarse adaptándolo a las previsiones del presente Convenio y a la normativa en vigor sobre la materia, y será publicado en el «BOE» Hasta entonces, se mantendrá en vigor el

Reglamento de funcionamiento del Comité Paritario, publicado en el «BOE» de 25 de mayo de 2005, prorrogado el 16 de febrero de 2007, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de marzo de 2007.

4. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, cualquiera de las partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Mixta Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Los promotores del conflicto colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a la Calle del Monte Esquinza, 34, 2.º B, 28010 Madrid, el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos treinta días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos del Comité, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

5. Pese a ser ésta una cláusula obligacional en lo que concierne a los firmantes, y normativa para los afectados por el ámbito de obligar del Convenio, las partes la establecen también para ellas con carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. La Comisión Mixta-Paritaria regulada en esta cláusula decidirá, mediante resolución motivada en el plazo máximo de siete días, y previa audiencia por escrito de ambas partes, los supuestos de discrepancia que se susciten en el ámbito de la empresa entre los representantes legales de los trabajadores y la propia empresa en los casos de posible inaplicación salarial del Convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) que resulte de aplicación en su momento.

7. Asimismo, se atribuye a la Comisión Mixta Paritaria la mediación en la implantación y desenvolvimiento de los Planes de Igualdad que se establezcan conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como en materia de aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 10. *Período de prueba de ingreso.*

1. En el ingreso de las personas trabajadoras, podrá pactarse un periodo de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales establecidos en el artículo 15 de este convenio, a saber:

Área de Consultoría, Desarrollo y Sistemas:

- Grupo A: 6 meses.
- Grupo B: 6 meses.
- Grupo C: 6 meses.
- Grupo D: 6 meses.
- Grupo E: 3 meses.

Área de Soporte Técnico y Administrativo y Área de Gestión de Medios y Proceso:

- Grupo A: 6 meses.
- Grupo B: 6 meses.
- Grupo C: 4 meses.
- Grupo D: 3 meses.
- Grupo E: 3 meses.

Área de Estudios de Mercado:

Grupo A: 6 meses.

Grupo B: 6 meses.

Grupo C: 3 meses.

Grupo D: 3 meses.

Grupo E: 3 meses para los contratos fijos discontinuos y 15 días para los contratos eventuales de obra o servicio determinado, o circunstancias de la producción.

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

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

Artículo 11. *Promoción profesional de la plantilla. Ascensos.*

1. Conforme al artículo 24 del T.R.L.E.T., los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas, independientemente de su género, y deberán respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del T.R.L.E.T.

3. Para el ascenso o promoción profesional de la plantilla se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de las personas trabajadoras, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

Artículo 12. *Nuevas contrataciones.*

1. Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, éstas se harán públicas mediante comunicación al Comité de Empresa y mediante el correspondiente aviso en el tablón de anuncios, con al menos cinco días laborables de antelación al inicio del proceso de selección, salvo casos de razonable urgencia.

2. Dichas comunicaciones y avisos harán constar el Grupo profesional y el Nivel, del nuevo o nuevos contratos, así como los requisitos exigidos que deberán adecuarse a las funciones descritas para su Grupo y Nivel profesional.

3. Los procesos de selección asegurarán la objetividad y no discriminación de la misma, y en ellos tendrán preferencia para ocupar el puesto o puestos de trabajo que se pretendan cubrir con el nuevo o nuevos contratos, el personal de la empresa, siempre que obtenga igual evaluación en el proceso selectivo que las personas aspirantes a ingresar en la plantilla de la empresa.

La empresa informará por escrito al inicio del proceso de selección a la representación legal de los trabajadores del tipo de proceso, filtros y actividades relacionadas con la selección.

En caso de reclamación contra la selección efectuada formulada por alguna persona trabajadora de la empresa que se estime injustamente pospuesta a favor de otra persona, el Comité de Empresa tendrá acceso a las Actas o Informes de evaluación y demás documentación del proceso selectivo relativas al empleado reclamante y al aspirante seleccionado.

4. Las normas del presente artículo no serán de aplicación a las empresas que empleen menos de 50 personas, sin contar el personal discontinuo, las cuales seguirán observando las normas o procedimientos que existieran o vinieran aplicando con anterioridad en cada centro o empresa.

Tampoco se aplicarán las reglas de los tres primeros apartados de este artículo a los siguientes procesos o actos de contratación:

a) Los puestos de trabajo encuadrados en el Área 3, Grupo E Nivel III, así como los encuadrados en el Área 4, Grupo E Nivel III.

b) Los dirigidos a cubrir puestos de trabajo de mando, tanto intermedios como de Dirección, o de confianza por razón de su naturaleza específica, o se trate de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven un especial grado de confidencialidad y reserva.

Las circunstancias excluyentes del sistema general previsto en los tres primeros números de este artículo, serán comunicados al Comité de Empresa.

Artículo 13. *Organización del trabajo.*

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, la Representación Legal de los Trabajadores, tendrá las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio.

Artículo 14. *Bolsa de estudios.*

Cualquier persona de la plantilla podrá solicitar a la empresa una bolsa anual de 218,10 euros, para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

Artículo 15. *Grupos Profesionales*

Áreas de actividad.

Área 1. Soporte técnico y/o administrativo.

Se incluye los servicios que colaboran con las áreas funcionales de la empresa, facilitando los procesos y procedimientos para la misma. Se incluyen además los servicios en los que se realizan tareas de apoyo administrativo o técnico necesarias para la adecuada realización de las funciones de negocio propio.

Comprende, entre otras, las actividades de apoyo corporativo, soporte de gestión, administración, selección, formación, RRHH, calidad corporativa, control de gestión, finanzas, auditoría, compras, así como las relativas a la definición de modelos operativos internos de negocio o funcionales, gestión del cambio y procesos; así como labores de mantenimiento del edificio, transporte y otras tareas auxiliares.

Área 2. Gestión de medios y procesos.

Actividades de atención, administración, mantenimiento y soporte «in situ» y/o remoto al usuario: hardware y software, bases de datos, comunicaciones y redes, sistemas operativos, herramientas de explotación, monitorización y servidores web y de aplicaciones, etc.

Actividades de instalación y plataformado de equipos, formación a usuarios, atención de primer nivel y resolución de incidencias.

Recepción de las incidencias técnicas y funcionales, desde su diagnóstico hasta la resolución de carácter técnico.

Gestión de inventarios de equipamiento informático.

Actividades administrativas y/o de soporte necesarias para la realización, gestión y ejecución de funciones, operaciones, modelos y/o procesos de negocio a favor de terceros, así como gestión de la tecnología que da soporte a esas funciones, operaciones, modelos y/o procesos

Área 3. Consultoría, desarrollo y sistemas.

Actividades de consultoría relativas a la definición de modelos operativos de negocio o funcionales, gestión del cambio y procesos.

Estudiar, analizar y configurar las soluciones de negocio más adecuadas a las necesidades de los clientes, y diseñar los proyectos de integración e implantación de dichas soluciones.

Define, dirige y ejecuta la oferta correspondiente a su mercado, responsabilizándose de la gestión del cliente: desarrollo de negocio, identificación de oportunidades y elaboración de ofertas.

Se incluyen funciones relacionadas con los trabajos de preparación, realización y seguimiento de las políticas, planes y auditoría a terceros, productos y servicios para terceros.

Planificación, análisis, diseño, desarrollo, pruebas, integración, implantación, seguimiento y documentación tanto de nuevos sistemas de información o actualizaciones como de soluciones, servicios y productos ya existentes.

Diseño, implantación y gestión de nuevas infraestructuras de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC).

Agrupar las actividades de programación y codificación de software y pruebas unitarias.

Área 4. Estudios de mercado.

Actividades específicas relacionadas con la contratación de estudios de mercado distinguiendo dos subáreas:

- Técnica. Captación y mantenimiento del cliente. Definición, seguimiento, entrega y presentación del estudio al cliente. Análisis de datos y resultados. Presupuestación y control de costes del estudio.

- Operaciones. Coordinación, control y supervisión de los procesos de recogida de la información de los estudios contratados en el subárea técnica. Recogida y explotación estadística de datos.

Grupos profesionales y niveles.

Los grupos B, C, D y E se dividen en niveles cada uno en base a las funciones, aptitudes y experiencia dentro de cada grupo indicado.

Grupo A.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por conocimientos y experiencia profesional, coordinan, planifican y gestionan los recursos disponibles a su cargo, velando por la consecución de los objetivos perseguidos. Realizan dichas actividades con autonomía y capacidad de supervisión.

Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal.

La responsabilidad por sus decisiones afecta directa o indirectamente a parte de la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

Grupo B.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, tienen atribuidas funciones relacionadas con el análisis, definición, coordinación y supervisión de proyectos, tareas, actividades propias del sector, línea, área a las que pertenece, velando por la consecución de los objetivos perseguidos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Planifican y gestionan, por proyecto, los recursos humanos y técnicos disponibles.

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media-alta.

Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Amplia autonomía en la ejecución de sus tareas. Demuestra iniciativa en las tareas asignadas. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

Nivel 2.

Personas con el perfil profesional adecuado, con poca experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Actúa con autonomía en la ejecución de sus tareas. Aplica iniciativa en las tareas asignadas. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

Grupo C.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, realizan actividades de tipo técnico dentro de un área determinada de conocimiento, y se responsabilizan de la programación y supervisión de actividades realizadas por colaboradores internos o externos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, pudiendo llegar a supervisar de forma cercana la actividad desarrollada por las personas que componen sus equipos.

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media.

Nivel 1.

Cuenta con los recursos y/o los conocimientos necesarios y con amplia experiencia profesional en las tareas del grupo. Puede impartir formación de procesos y técnica. Actúa con iniciativa en las tareas asignadas. Desarrolla su actividad con autonomía en los procesos asignados. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Nivel 2.

Poseen los conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo. Tiene conocimientos de las tareas administrativas o técnicas que realiza con iniciativa, pero bajo cierta supervisión. Puede impartir formación técnica. Es autónomo en la ejecución técnica de sus labores. Y requiere poca supervisión en los procesos. Proponen mejoras en los procesos que se le asignan. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Nivel 3.

Poseen los conocimientos necesarios y cuenta con poca experiencia profesional en las tareas del grupo. Tiene conocimientos de las tareas administrativas o técnicas, que desarrolla con cierta iniciativa, pero bajo supervisión. Demuestra autonomía en la ejecución técnica de sus labores. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Grupo D.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, ejecutan los procesos administrativos y técnico-operativos, con un grado de complejidad medio, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Desarrollan sus funciones con autonomía limitada.

Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Realiza tareas de complejidad media y con poca supervisión. Propone mejoras en los procesos que se le asignan, pero sin contar con capacidad de decisión.

Nivel 2.

Poseen los conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo. Realiza tareas de complejidad media que tienen que ser supervisadas.

Nivel 3.

Poseen los conocimientos necesarios y con poca experiencia profesional en las tareas del grupo. Realiza tareas de complejidad media, normalmente estandarizadas y que tienen que ser supervisadas.

Grupo E.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que ejecutan tareas técnicas y administrativas de baja complejidad sujetas a instrucciones de trabajo, por formación, conocimiento y experiencia profesional.

Desarrollan sus funciones sin autonomía y bajo supervisión.

Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado que realizan las tareas técnicas propias de su grupo con complejidad baja y bajo supervisión y sin autonomía.

Nivel 2.

Personas con el perfil profesional adecuado que realizan tareas administrativas, operativas o de gestión sencillas, bajo supervisión y sin autonomía.

Nivel 3.

Personas con el perfil profesional adecuado, sin o con experiencia que desempeñan tareas básicas propias de su función, incluyéndose aquellas que desarrollan tareas auxiliares.

Artículo 16. *Contratos en el sector de Empresas de investigación de mercados y de la opinión pública.*

1. El Contrato tipo del expresado sector para el Nivel III del Grupo E (antigua categoría de Entrevistador-Encuestador) será el Contrato de Trabajo Fijo-Discontinuo, pudiendo utilizarse también la contratación temporal a través de los distintos modelos de dicha contratación existentes para cubrir las puntas de producción, así como las campañas tipo prospección de voto.

En el contrato fijo discontinuo no se podrá considerar período de inactividad laboral los festivos, fines de semana, vacaciones ni ningún otro supuesto de interrupción o suspensión retribuida de la prestación laboral. En consecuencia, la finalización del periodo de actividad,

se producirá siempre el día laborable posterior a los festivos, fines de semana, vacaciones y cualquier otro supuesto de interrupción o suspensión retribuida de la prestación laboral; fecha hasta la cual se devengan los salarios y cotizaciones a la Seguridad Social que correspondan.

Cuando se utilice el contrato eventual de circunstancias de la producción, la terminación anticipada de las mismas tendrá la consideración de rescisión del contrato por causas objetivas a efectos indemnizatorios (20 días por año).

2. Las personas con contrato fijo-discontinuo serán llamados según los siguientes criterios y por el orden que se cita:

- a) Categoría profesional.
- b) Metodología de captura de datos primarios (Campo Telefónico, Campo Personal Face to face, Campo Personal asistido por ordenador). Este desglose se podrá ampliar por acuerdo entre Empresa y Representación legal de los Trabajadores en las especialidades que ambas partes acuerden.
- c) Turnos y Jornadas.
- d) Antigüedad.

Las diferentes listas de orden de llamada deberán ser puestas a disposición de los trabajadores y su representación sindical. Las listas no son excluyentes, pudiendo estar un trabajador en una o más listas de orden de llamada.

3. La no aceptación, sin justa causa debidamente acreditada en el plazo de 48 horas y en caso de enfermedad, al día siguiente del alta médica, por un trabajador de la incorporación en un periodo máximo de 2 días laborables desde el día siguiente a la notificación fehaciente de la necesidad de reincorporación al puesto de trabajo conforme lo establecido en el precedente párrafo 2, tras algún periodo de inactividad, determinará la extinción automática de la relación laboral por desistimiento voluntario unilateral del trabajador.

4. Con la mayor antelación posible y en cualquier caso el día siguiente a la incorporación de los trabajadores Fijos Discontinuos la empresa enviara a la representación legal de los trabajadores una relación de los trabajadores convocados

Artículo 17. *Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.*

Para las personas trabajadoras que desarrollen las funciones de Personal Administrativo y Especialistas de Oficina, se podrán celebrar contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, previstos en el artículo 15,1.b), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dentro del periodo máximo admitido por dicho precepto de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas en el expresado precepto, y la duración máxima de los antedichos contratos no podrá superar los doce meses.

En el caso de que dichos contratos se concierten por una duración inferior a doce meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

Artículo 18. *Trabajos de Grupo o Nivel Superior.*

1. Cuando existan razones técnicas y organizativas y por el tiempo imprescindible para su atención, la persona trabajadora que posea la titulación académica o profesional necesaria podrá realizar cometidos del Grupo o Nivel superior al que esté asignada, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente al Grupo o Nivel superior y el del Grupo o Nivel del trabajador. El empresario deberá comunicar la existencia de estas razones por escrito al personal afectado y a los representantes de los trabajadores.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

2. Esta situación, podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su grupo y nivel profesional o ser ascendida a la superior.

3. El tiempo servido en superior grupo y nivel será computado como antigüedad en los mismos, cuando se consolide su asignación en ellos.

4. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que se realicen de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

Movilidad Funcional entre áreas.

Sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo desempeñado, cuando no se pueda diferenciar temporalmente el trabajo prestado para un mismo Nivel en dos áreas distintas, se encuadrará a la persona en el Área funcionalmente predominante, siendo sometidas las discrepancias que pudieran surgir a la Comisión Paritaria regulada en el presente convenio.

Artículo 19. *Trabajos de grupo o nivel inferior.*

Conforme al vigente artículo 39.2 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones de inferior grupo o nivel, no correspondientes al grupo y nivel de la persona trabajadora solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

La persona afectada tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 20. *Jornada laboral.*

1. Durante la vigencia del convenio colectivo, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.800 horas anuales, sin perjuicio, en todo caso, de las jornadas actualmente pactadas más favorables para las personas. Su distribución semanal podrá pactarse con la Representación Legal de los Trabajadores en la empresa teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

2. Las Empresas sujetas a este Convenio disfrutarán de jornada intensiva en el mes de agosto. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las treinta y seis horas semanales durante el período en que la tengan implantada, salvo pacto con la Representación Legal de los Trabajadores.

3. En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realicen en cada empresa, sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse, conforme a lo establecido en los dos apartados precedentes.

4. A partir de las catorce horas, salvo en período de jornada intensiva, los sábados tendrán la consideración de laboralmente inhábiles. Se exceptúa el personal que ejerce funciones de vigilancia en los locales de las empresas.

5. La Dirección de la empresa, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades de la producción, fijará los horarios de trabajo conforme a lo establecido en la ley vigente.

6. Toda persona trabajadora desplazada a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

Artículo 21. Vacaciones.

1. Desde el 1 de enero de 2017 todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas sujetas a este Convenio disfrutarán de veintitrés días laborables de vacaciones anuales retribuidas, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

No obstante, se mantendrán las mejoras que las Empresas puedan aplicar las personas trabajadoras que presten servicio en ellas. Por otra parte, las Empresas que disfruten de dos o más meses de jornada intensiva, o bien, que concedan a sus empleados el disfrute de dos o más días no laborables, aunque fueren «recuperables», adicionales a los festivos nacionales, autonómicos y locales aplicables, disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo, salvo en las empresas que tengan establecido un período fijo anual para vacar la totalidad de su plantilla.

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

Artículo 22. Permisos retribuidos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores, «Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días ».
- c) Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.
- g) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 23. *Permisos sin sueldo.*

1. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. Las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas trabajadoras:

Empresas de una a 20 personas trabajadoras: Una persona.

Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: Dos personas.

Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: Tres personas.

Empresas de más de 100 personas trabajadoras: Más del 3 por 100 del personal.

En estos casos, el número de personas trabajadoras indicadas no podrán pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

Artículo 24. *Faltas y sanciones.*

1. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

A) Se consideran faltas leves:

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

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

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

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

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

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

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que

el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

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

El hurto y el robo tanto al resto de la plantilla como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

El acoso sexual o por razón de sexo.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

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

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del Jefe de la empresa, con la designación del Instructor y del Secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los correspondientes representantes legales de los trabajadores.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado la persona afectada. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

4. Las empresas anotarán en los expedientes personales de las personas trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Complemento de Antigüedad.*

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio; tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 7.1, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieren satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, las personas a ellas vinculados y en activo en la fecha del 12 de febrero de 1981 continuarán manteniendo, a título personal, la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que, en ningún caso, la acumulación de los incrementos por antigüedad pueda suponer más del 10 por ciento a los cinco años, del 25 por ciento a los quince años, del 40 por ciento a los veinte años y del 60 por ciento, como máximo a los veinticinco o más años.

En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para la plantilla que en el mismo se menciona, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

3. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán, con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga la persona.

Artículo 26. *Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.*

1. Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre prestaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbres o concesión espontánea de las empresas, estén establecidas.

2. Las empresas afectadas por este Convenio, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedad de más de treinta días, complementarán las prestaciones por incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, a partir de la baja.

3. El personal está obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas. Habrán de prestarse también a ser reconocidos por el médico que designe la empresa, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia de la persona trabajadora a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y la persona trabajadora, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Artículo 27. Tablas salariales.

1. Los salarios base y el Plus Convenio pactados en el presente Convenio, en cómputo anual, por grupos y niveles profesionales serán los establecidos en el Anexo I: Tabla Salarial y Plus Convenio Año 2017, de este Convenio.

2. Estos salarios son los correspondientes a las Tablas Salariales adjuntas en la disposición transitoria segunda incrementadas en un 3 %, cuyos efectos económicos se retrotraen el 01 de octubre de 2017.

3. Las empresas dispondrán de cuatro meses desde la publicación del convenio en el «BOE» para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación del incremento fijado en el párrafo anterior. Los restantes incrementos salariales fijados en este convenio serán de aplicación a partir del día de efectos contemplados en los párrafos siguientes.

4. Los salarios base y el Plus Convenio a partir del 1 de abril de 2018, en cómputo anual y por grupos y niveles profesionales, serán los resultantes de aplicar un 2 % a las Tablas vigentes en el año 2017, con fecha de efectos del 1 de abril de 2018.

5. Los salarios base y el plus Convenio a partir del 1 de enero de 2019, en cómputo anual y por grupos y niveles profesionales, serán los resultantes de aplicar un 2% a las Tablas vigentes en el año 2018, con fecha de efectos del 1 de enero de 2019

6. En los casos de posible inaplicación salarial del Convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá el Comité Paritario regulado en el artículo 9, en los términos en él establecidos en su apartado 6.

Artículo 28. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

2. Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de Julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad. La fracción de mes se computará como mes completo.

El tiempo trabajado, para el cálculo de la paga extra devengada, dentro de cada uno de los semestres del año, (el primero a efectos de la Paga extra de Julio, y el segundo a los de la Paga extra de Navidad), se medirá del siguiente modo: en primer lugar se sumarán los meses naturales completos (enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio en el primer semestre; julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre, en el segundo), efectivamente trabajados. En segundo lugar, se sumarán los días trabajados de los meses no completos por haber ingresado después del primer día del primer mes y/o por haber causado baja antes del último día del último mes. Si el total de días acumulados es igual o menor de treinta (un mes o una fracción de mes), se sumarán al total de meses completos una unidad; si el total de días asciende a cifra igual o superior a treinta y uno (un mes completo más la fracción de un segundo mes), se sumarán dos unidades al total de meses completos trabajados.

Obtenido el total de unidades mensuales computables, la cuantía de la correspondiente paga extra se dividirá entre seis y se multiplicará por el referido total de unidades mensuales computables, siendo dicho producto la cuantía efectivamente devengada por la persona trabajadora.

3. Las empresas que vinieran abonando mayor número de pagas al año que las establecidas en el apartado 1 del presente artículo, podrán continuar manteniendo el número de ellas.

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias ajustándose en esta materia los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.
- d) La Dirección de la empresa informará periódicamente a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

2. Por lo que se refiere a los recargos por horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de estarse, en todo caso, además de a lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

3. Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos con el 75 por 100. Previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

Artículo 30. *Dietas y desplazamientos.*

1. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español para las siguientes funciones, serán los que a continuación se indican:

Jefes Zona, Inspectores de Entrevistadores, y Entrevistadores: 36,56 euros/día.

Subalternos y aspirantes: 33,85 euros/día.

Resto del personal: 52,06 euros/día.

En los desplazamientos realizados en vehículo de la propia persona trabajadora la empresa abonará 0,17 euros por kilómetro.

2. En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un 50 por 100.

3. En cuanto el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio.

A estos efectos, no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando la persona trabajadora haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

4. La movilidad geográfica de las personas trabajadoras tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5. El trabajo que presten las personas trabajadoras españolas contratadas en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente Convenio.

En consecuencia, dichas personas tendrán, como mínimo, los derechos económicos que les corresponderían en caso de trabajar en territorio español. La persona trabajadora y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

Artículo 31. *Plus de Convenio.*

1. Durante los años 2017, 2018 y 2019, se mantiene un Plus de Convenio, en cómputo anual y por grupos profesionales y niveles, de las cuantías que para cada una de éstas se fijan en las tablas salariales del Anexo I de este Convenio. 2. El importe del Plus de Convenio establecido en el presente artículo no se computará para el cálculo de la bonificación por años de servicio o premio de antigüedad ni para los complementos en situación de baja por incapacidad temporal.

2. Las empresas dispondrán de cuatro meses desde la publicación del convenio en el «BOE» para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación del incremento fijado en el párrafo anterior. Los restantes incrementos salariales fijados en este convenio serán de aplicación a partir del día de efectos contemplados en los párrafos siguientes.

3. Lo previsto en el artículo 27 de este Convenio será de aplicación respecto del plus regulado en los apartados precedentes.

Artículo 32. *Dimisión de la persona trabajadora.*

1. En caso de dimisión de la persona trabajadora de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo de quince días laborables de antelación, computados estos según el calendario laboral del Centro de Trabajo donde preste sus servicios el dimisionario. Si no se realizase este preaviso, perderá la persona interesada la parte proporcional de la paga extraordinaria de Julio o Navidad que estuviese devengada, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 33. *Excedencias.*

Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 3 del vigente artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, «2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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 período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, el trabajador 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador 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 el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial».

Artículo 34. *Derechos de reunión y de libre sindicación.*

1. Las empresas afectadas por el presente Convenio, dentro siempre de las formas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus plantillas el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

2. Las empresas respetarán el derecho del personal a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de ninguna persona a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a nadie o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 35. *Derechos y obligaciones de los sindicatos.*

1. En esta materia, las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. A requerimiento de las personas afiliadas a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 36. *Comités de empresa o de centro de trabajo.*

1. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia de sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de empresa tendrán las siguientes:

- a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
- b) Anualmente tener a su disposición, el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la entidad.
- c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario, ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.
- d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como de los ascensos.

e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviere la empresa.

f) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

g) En los procesos de selección de personal para la propia empresa, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o pactada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, también podrán ser delegados de prevención aquellas personas trabajadoras de la empresa que, aun no siendo Representantes Legales de los Trabajadores, sean designados por éstos, dentro de los parámetros numéricos previstos en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 37. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros del Comité de empresa y los Delegados de Personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinen a continuación:

a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal, miembros del Comité de empresa como ponentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los representantes legales de los trabajadores, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades

Artículo 38. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 39. *Trabajos en pantallas. Prevención de Riesgos.*

1. Se denominan pantallas de datos y/o de visualización al conjunto terminal-pantalla de rayos catódicos, que permiten una gran información (caracteres o símbolos a gran velocidad), unidas a un teclado numérico y/o alfabético.

2. Los locales y puestos de trabajo en los que se utilicen las pantallas de datos han de estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daño a los usuarios de las mismas.

3. El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.

4. En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento.

5. Conforme al tenor literal del vigente artículo 25 y apartados 1 a 5 del vigente artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

«Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias».

«Artículo 26. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente 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 empresario 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.

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

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

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el

período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

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

6. Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 4 del vigente artículo 35 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales: «2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.

De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.

De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.

De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención».

Artículo 40. *Armonización de la vida laboral y familiar. Planes de Igualdad:*

1. Las personas trabajadoras en situación de lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir por las mismas y que podrá ser dividida en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del primer párrafo del vigente artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores «La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria».

Las personas trabajadoras por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o, con carácter alternativo, sustituirse, a voluntad de la persona trabajadora, por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad, preavisando con al menos 15 días naturales. En el caso de partos múltiples, el descanso será ampliado proporcionalmente al número de hijos.

Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del apartado 8 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o

su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias».

Conforme al tenor literal del apartado 5 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 de este artículo».

Conforme al tenor literal del apartado 4 del vigente artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores «Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este período, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva».

2. Quien por razón 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

3. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas con plantilla de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, se dirigirán a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Comisión paritaria estatal tendrá como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de planes de igualdad.

El régimen de funcionamiento y la periodicidad de las reuniones a estos fines serán establecidos por la propia Comisión.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los siguientes artículos de la Ley Orgánica 3/2007:

«Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.»

Conforme con lo aquí pactado, son las Empresas sujetas a este Convenio con una plantilla superior a los doscientos cincuenta trabajadores las que estarán obligadas a elaborar y aplicar el «Plan de Igualdad» prevenido por los preceptos legales arriba citados.

Artículo 41. *Derecho supletorio y prelación de normas.*

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos contenidos en el presente Convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

3. Haciendo uso de las facultades atribuidas por el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a las partes firmantes del presente Convenio, se establece su complementariedad respecto de los restantes Convenios del mismo ámbito funcional cualquiera que fuera su ámbito territorial. Por tanto, el presente Convenio regirá como normativa supletoria y sustitutiva del contenido de la derogada Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, de los restantes Convenios Colectivos del sector, en los aspectos y materias en estos no previstos, sin perjuicio, en todo caso, de la prohibición de concurrencia que dispone el primer párrafo del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional primera. *Formación a nivel del sector.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación tecnológica del personal del sector, se obligan a solicitar conjuntamente de los organismos competentes de la Administración Pública la creación de un fondo integrado en su totalidad por una parte de las cuotas que las empresas y trabajadores del sector abonan con destino a la Formación Profesional.

La constitución de dicho fondo tendrá por finalidad organizar e impartir los cursos y enseñanzas cuya programación se estime precisa de acuerdo con las necesidades de formación que se requieran por las empresas y las personas trabajadoras del sector.

La gestión del citado fondo para la formación, caso de obtenerse la pertinente autorización y aportación económica oficial, correrá a cargo de una Comisión bipartita integrada a nivel nacional, y paritariamente, con la representación de los empresarios y de las plantillas en el presente Convenio, y de la que formarán parte cuatro representantes de cada una de las dos representaciones, laboral y empresarial. El funcionamiento de dicha Comisión Sectorial de Formación se realizará en la forma que la misma acuerde, y la adopción de decisiones requerirá el voto favorable de, al menos, las tres cuartas partes de cada una de las dos representaciones, laboral y empresarial. De dicha Comisión podrán formar parte como asesores, con voz pero sin voto, dos personas por cada una de las dos representaciones.

2. Con independencia de lo pactado en el precedente apartado 1, las partes firmantes asumen el contenido íntegro de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuya disposición transitoria primera, sobre régimen transitorio, precisa que hasta tanto no se desarrollen reglamentariamente las iniciativas de formación profesional para el empleo señaladas en el artículo 8 de la citada Ley, se mantendrán vigentes las previstas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el empleo, que desarrollarán todos sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Igualmente, las partes declaran que asumen el contenido íntegro que tenga el nuevo Real Decreto y Orden Ministerial que derogarán la totalidad del marco jurídico vigente constituido por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y por el que vuelva a regularse el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, cuando se publique, que desarrollará todos sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Sectorial de Formación prevista en el anterior apartado queda facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dichos Acuerdos Nacionales.

Al pacto de este apartado 2 se le confiere carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional segunda. *Adhesión al A.S.A.C.*

Las partes firmantes del presente Convenio pactan y acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos (ASAC) vigente, publicado en el «BOE» de 23-2-2012, y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, que surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma, serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Disposición adicional tercera. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.*

1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por el empresario a la representación unitaria o sindical de los trabajadores para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 82.3 del ET.

3. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio. La Comisión Mixta Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

5. Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

Disposición transitoria primera. *Tratamiento de las categorías «ad personam».*

Habida cuenta del nuevo sistema de clasificación profesional definido en el artículo 15 de este convenio colectivo, y la adscripción del conjunto de las plantillas del sector al mismo, se hace necesario contemplar aquellas personas que a título personal ostentan una categoría profesional que no se corresponde con las funciones definidas en el sistema funcional de Clasificación Profesional del presente convenio antes de la modificación del sistema de Clasificación Profesional.

Estas personas son las que están encuadradas en alguna de las siguientes categorías profesionales:

Titulado de Grado Superior.
Titulado de Grado Medio.
Delineante.

Las personas que, encontrándose en las plantillas de las Empresas afectadas por el presente convenio en la entrada en vigor del mismo, estén adscritas a alguna de esas categorías profesionales conservarán a título personal la categoría profesional que ostenten en el momento inmediatamente anterior al cambio del sistema de Clasificación Profesional, con independencia de las funciones que efectivamente realicen.

Estas personas estarán encuadradas a título personal y solo a efectos salariales, de conformidad con lo establecido en la siguiente Tabla Salarial, motivada por el cambio de un sistema de antiguas categorías profesionales al nuevo sistema funcional de Grupos. La siguiente Tabla refleja el salario que percibirán dichas personas a lo largo de la vigencia del convenio colectivo, con independencia de que las funciones que estas personas realicen sean aquellas que venían realizando hasta la fecha inmediatamente anterior al cambio del sistema de clasificación profesional:

Esta adscripción se realiza a título personal y a efectos exclusivamente salariales en una única vez coincidiendo con el cambio en el Sistema de Clasificación Profesional y no podrá ser de aplicación, a ninguna persona que se hubiese contratado con posterioridad a la entrada en vigor del mismo, quienes deberán de ser encuadrados de conformidad con los parámetros funcionales que se establecen en el Sistema de Clasificación Profesional del presente convenio colectivo. En consecuencia y una vez entre en vigor el convenio colectivo no se podrá contratar a más personal en estas categorías «ad personam».

El tratamiento salarial a futuro de los salarios base y plus convenio definidos en las Tablas siguientes será el mismo que tengan los salarios base y plus convenio de futuros convenios colectivos.

		Salarios Nuevo Convenio antes de incrementos		
		Salario Base	Plus Convenio	Salario Total
CATEGORIAS AD PERSONAM	Tit. grado superior (Grupo I)	21.969,50	1.536,22	23.505,72
	Tit. grado medio (Grupo I)	15.868,44	1.120,28	16.988,72
	Delineante (Grupo III)	12.413,80	873,46	13.287,26

		Salarios a partir del 01-10-2017			Salarios a partir del 01-04-2018		
		Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total
CATEGORIAS AD PERSONAM	Tit. grado superior	22.628,59	1.582,31	24.210,90	23.081,16	1.613,96	24.695,12
	Tit. grado medio	16.344,49	1.153,89	17.498,38	16.671,38	1.176,97	17.848,35
	Delineante	12.786,21	899,66	13.685,87	13.041,93	917,65	13.959,58

		Salarios a partir del 01-01-2019			Salarios a partir del 31-12-2019		
		Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total
CATEGORIAS AD PERSONAM	Tit. grado superior	23.542,78	1.646,24	25.189,02	23.542,78	1.646,24	25.189,02
	Tit. grado medio	17.004,81	1.200,51	18.205,32	17.004,81	1.200,51	18.205,32
	Delineante	13.302,77	936,00	14.238,77	13.302,77	936,00	14.238,77

Disposición transitoria segunda. *Tabla de Equivalencias antiguas categorías profesionales nuevos niveles profesionales con salarios hasta el 30 de septiembre de 2017.*

Nuevo Sistema de Clasificación Profesional			Equivalencia con las categorías del anterior convenio solo a efectos de trasposición	Salarios Nuevo Convenio antes de incrementos		
Area de Actividad	Grupo	Nivel		Salario Base	Plus Convenio	Salario Total
AREA 1: Soporte Técnico y/o administrativo AREA 2: Gestión de medios y procesos AREA 4: Estudios de Mercado	A	I	Jefe superior (Grupo II. Administrativos)	16.342,06	1.151,50	17.493,56
	B	I	Jefe de Primera y cajero con firma (Grupo II)	15.442,56	1.089,20	16.531,76
	B	I	Jefe de Campo (Grupo IV)			
	B	II	Jefe de segunda y cajero sin firma (Grupo II)	13.723,22	968,24	14.691,46
	B	II	Jefe de Zona (Grupo IV)			
	C	I	Oficial de primera (Grupo II. Administrativos)	12.002,20	844,48	12.846,68
	C	II		11.389,04	810,96	12.200,00
	C	III	Oficial de segunda y Telefonista recepcionista (Grupo II. Administrativos)	10.959,62	780,38	11.740,00
	D	I	Inspector-entrevistador y Dibujante (Grupo IV)	10.965,64	768,04	11.733,68
	D	II		10.771,11	728,89	11.500,00
	D	III	Oficial de primera (Grupo VI. Oficios Varios)	10.507,70	711,06	11.218,76
	D	III	Cobrador, Vigilante, Sereno (Grupo V)			
	E	I	Ofical segunda (Grupo VI. Oficios Varios)	9.691,36	678,72	10.370,08
	E	II	Auxiliar, Auxiliar de caja y Telefonista (Grupo II. Administrativos)	9.618,56	673,68	10.292,24
	E	II	Conserje, Ordenanza, Portero y Personal de Limpieza (Grupo V)			
	E	III	Entrevistador-Encuestador y Codificador de Encuesta (Grupo IV)			
	E	III	Ayudante (Grupo VI. Oficios Varios)	9.488,22	664,58	10.152,80
	E	III	Botones de dieciséis y diecisiete años (Grupos V)			
	E	III	Aspitantes de dieciséis y diecisiete años (Grupos II)			
AREA 3: Consultoría, Desarrollo y sistemas	A			23.362,50	1.637,50	25.000,00
	B	I		22.673,75	1.576,25	24.250,00
	B	II	Analista; Analista de sistemas (Grupo III)	21.969,50	1.536,22	23.505,72
	C	I	Analista programador; Diseñador pagina web (Grupo III)	21.555,66	1.438,08	22.993,74
	C	II		20.091,75	1.408,25	21.500,00
	C	III		18.222,75	1.277,25	19.500,00
	D	I	Programador senior, Jefe de Operación, Programador en Internet (Grupo III)	15.442,56	1.089,20	16.531,76
	D	II	Delinante-proyectista (Grupo III)	14.295,54	998,48	15.294,02
	D	III		14.013,90	986,10	15.000,00
	E	I	Programador junior; Técnico de mantenimiento web; Operador de ordenador (Grupo III)	13.827,66	973,00	14.800,66
	E	II	Administrador de Test (Grupo III)	11.773,15	828,39	12.601,54
	E	II	Tabulador de Ordenador,.....Operador de periféricos (Grupo IV)			
	E	III	Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador y Grabador (Grupo IV)	9.811,06	687,26	10.498,32
	E	III	Calgador (Grupo IV)	9.644,85	675,30	10.320,15

Disposición transitoria tercera. *Tránsito del personal adscrito al Grupo E Nivel III, al Grupo E Nivel II del Área de Consultoría, Desarrollo y Sistemas.*

«Las antiguas funciones de Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Calcador se encontrarán adscritos a un Grupo E Nivel III durante la vigencia del presente convenio colectivo.

El salario total (salario base + plus convenio) de las antiguas funciones de Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador y Grabador se establece en 10.320,15/10.498,22 euros a la firma del presente convenio colectivo.

A lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo, el referido colectivo de trabajadores del Nivel III será adscrito proporcionalmente al Salario del Nivel II del Grupo E.

Para alcanzar esta cantidad y el referido nivel del párrafo anterior, las personas empleadas en estas categorías y que realicen dichas funciones tendrán el siguiente recorrido salarial:

- Año 2017 (desde el 1 de enero a 30 de septiembre): 10.320,15 / 10.498,32 €
- Año 2017 (desde 1 de octubre hasta 31 de diciembre) 10.813,27 € incluidos incrementos pactados.
- Año 2018 (desde 1 de enero hasta 31 de marzo) 10.813,27 € incluidos incrementos pactados.
- Año 2018 (desde 1 de abril hasta 31 de diciembre) 11.710,17 € incluidos incrementos pactados.
- Año 2019 (desde 1 de enero de 2019 hasta el 30 de diciembre de 2019) 12.607,07 € incluidos incrementos pactados.
- A partir del 31 de diciembre 13.503,97 € + los incrementos que le correspondan en 2020 por posteriores negociaciones.

Las plantillas que desarrollen estas funciones durante el lapso temporal que dure este itinerario percibirán los salarios (Salario Base + Plus Convenio) referidos en la presente Disposición Transitoria.

Disposición transitoria cuarta. *Naturaleza salarial de los complementos ex salario base y ex plus convenio.*

Si fruto de la ubicación de las personas al nuevo sistema de clasificación profesional el salario base y/o el plus de convenio que se correspondiera al nuevo Grupo/Nivel asignado resultara inferior al que las personas venían percibiendo, las diferencias se situarán en los complementos, de nueva creación, «exsalario base» y «explus convenio» respectivamente, complementos no compensables ni absorbibles.

Los complementos «exsalario base» y «explus convenio» se compensarán y absorberán cuando, consecuencia de un cambio de nivel o grupo profesional, la nueva tabla salarial aplicable sea superior a la cuantía resultante de la suma de salario base de origen y los referidos complementos.

Estos complementos tendrán la consideración de tablas de convenio, siendo preceptiva la aplicación de los incrementos que se pacten en el convenio.

Asimismo, el complemento «exsalario base» contabilizará a la hora de calcular la antigüedad que corresponda a cada persona.

De estos dos complementos no se podrá detraer cantidad alguna por ninguna causa o circunstancia, salvo en lo contemplado en el segundo párrafo de la presente disposición.

Disposición final primera. *Eficacia y concurrencia. Adhesión.*

1. El Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de los empresarios y plantillas comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, salvo

pacto expreso en él contenido, de acuerdo también con lo previsto en el primer párrafo del artículo 84 del ya citado texto refundido, y el artículo 37.1 de la Constitución, que garantiza su fuerza vinculante.

2. Las representaciones de las empresas y de los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentren afectados por otros Convenios Colectivos vigentes, al concluir sus respectivas vigencias, podrán adherirse expresamente al presente, de común acuerdo las partes legitimadas para ello, en los términos establecidos en el artículo 92.1 del ya citado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, previa notificación conjunta a las partes signatarias de este Convenio Colectivo nacional y la Dirección General de Empleo.

Disposición final segunda. *Pacto Derogatorio.*

El presente Convenio Colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, al XVI Convenio de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, de ámbito estatal.

Disposición final tercera.

Tanto la Patronal del Sector de investigación de mercados y estudios de opinión como los Sindicatos firmantes de este Convenio muestran su voluntad y se comprometen a trabajar con la base del Acuerdo Colectivo para las Empresas de estudios de mercado y opinión pública y sus encuestadores, anexo al Convenio Colectivo de Empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable («BOE» núm. 148, de 21 de junio de 1988, páginas 19.461 a 19.463), sobre la actualización e incorporación del baremo de rendimiento mínimo para el próximo convenio colectivo del Sector.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

Nuevo Sistema de Clasificación Profesional			Salarios a partir del 01-10-2017			Salarios a partir del 01-04-2018			Salarios a partir del 01-01-2019			Salarios a partir del 31-12-2019		
Area de Actividad	Grupo	Nivel	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total
AREA 1: Soporte Técnico y/o administrativo AREA 2: Gestión de medios y procesos AREA 4: Estudios de Mercado	A	I	16.342,06	1.151,50	17.493,56	16.832,32	1.186,05	18.018,37	17.512,35	1.233,97	18.746,32	17.512,35	1.233,97	18.746,32
	B	I	15.442,56	1.089,20	16.531,76	15.905,84	1.121,88	17.027,72	16.548,44	1.167,21	17.715,65	16.548,44	1.167,21	17.715,65
	B	II	13.723,22	948,24	14.671,46	14.134,92	997,29	15.132,21	14.705,97	1.037,58	15.743,55	14.705,97	1.037,58	15.743,55
	C	I	12.002,20	844,48	12.846,68	12.362,27	869,81	13.232,08	12.861,71	904,95	13.766,66	12.861,71	904,95	13.766,66
	C	II	11.389,04	810,96	12.200,00	11.730,71	835,29	12.566,00	11.965,32	852,00	12.817,32	11.965,32	852,00	12.817,32
	C	III	10.959,62	780,38	11.740,00	11.288,41	803,79	12.092,20	11.514,18	819,87	12.334,05	11.514,18	819,87	12.334,05
	D	I	10.965,64	768,04	11.733,68	11.294,61	791,08	12.085,69	11.520,50	806,90	12.327,40	11.520,50	806,90	12.327,40
	D	II	10.771,11	728,89	11.500,00	11.094,24	750,76	11.845,00	11.316,12	765,78	12.081,90	11.316,12	765,78	12.081,90
	D	III	10.507,70	711,06	11.218,76	10.822,93	732,39	11.555,32	11.039,39	747,04	11.786,43	11.039,39	747,04	11.786,43
	E	I	9.691,36	678,72	10.370,08	9.982,10	699,08	10.681,18	10.181,74	713,06	10.894,80	10.181,74	713,06	10.894,80
	E	II	9.618,56	673,68	10.292,24	9.907,12	693,89	10.601,01	10.105,26	707,77	10.813,03	10.105,26	707,77	10.813,03
	E	III	9.488,22	664,58	10.152,80	9.772,87	684,52	10.457,39	9.968,33	698,21	10.666,54	9.968,33	698,21	10.666,54
AREA 3: Consultoría, Desarrollo y sistemas	A	I	23.342,50	1.637,50	25.000,00	24.063,38	1.686,63	25.750,01	24.544,65	1.720,36	26.265,01	25.035,54	1.754,77	26.790,31
	B	I	22.673,75	1.576,25	24.250,00	23.353,96	1.623,54	24.977,50	23.821,04	1.656,01	25.477,05	24.297,46	1.689,13	25.986,59
	B	II	21.949,50	1.536,22	23.505,72	22.628,59	1.582,31	24.210,90	23.081,16	1.613,96	24.695,12	23.542,78	1.646,24	25.189,02
	C	I	21.555,66	1.438,08	22.993,74	22.202,33	1.481,22	23.683,55	22.646,38	1.510,84	24.157,22	23.099,31	1.541,06	24.640,37
	C	II	20.091,75	1.408,25	21.500,00	20.694,50	1.450,50	22.145,00	21.108,39	1.479,51	22.587,90	21.530,56	1.509,10	23.039,66
	C	III	18.222,75	1.277,25	19.500,00	18.769,43	1.315,57	20.085,00	19.144,82	1.341,88	20.486,70	19.527,72	1.368,72	20.896,44
	D	I	15.442,56	1.089,20	16.531,76	15.905,84	1.121,88	17.027,72	16.223,96	1.144,32	17.368,28	16.548,44	1.167,21	17.715,65
	D	II	14.295,54	998,48	15.294,02	14.724,41	1.028,43	15.752,84	15.018,90	1.049,00	16.067,90	15.319,28	1.069,98	16.389,26
	D	III	14.013,90	986,10	15.000,00	14.434,32	1.015,68	15.450,00	14.723,01	1.035,99	15.759,00	15.017,47	1.056,71	16.074,18
	E	I	13.827,66	973,00	14.800,66	14.242,49	1.002,19	15.244,68	14.527,34	1.022,23	15.549,57	14.817,89	1.042,67	15.860,56
	E	II	11.773,15	828,39	12.601,54	12.126,34	853,24	12.979,58	12.368,87	870,30	13.239,17	12.616,26	887,71	13.503,97
	E	III	9.644,85	675,30	10.320,15	10.105,39	707,88	10.813,27	10.942,35	767,82	11.710,17	11.779,29	827,78	12.607,07

SECCIÓN QUINTA

Núm. 2114

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Hostelería de Zaragoza

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo del sector Hostelería de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Hostelería de Zaragoza (código de convenio 50000655011982), suscrito el día 20 de octubre de 2021, de una parte por las Asociaciones Empresariales de Cafés y Bares, y Hoteles y Restaurantes de Zaragoza y su provincia, en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO y MIT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 3 de enero de 2022, requerida subsanación y presentada esta con fecha 23 de marzo de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 28 de marzo de 2022. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE ZARAGOZA AÑOS 2021 A 2022

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio obliga a todas las empresas, tanto físicas como jurídicas, que, incluidas dentro de su ámbito territorial, se dediquen a las actividades de hostelería y desarrollen la misma en los establecimientos e instalaciones recogidos en el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, aun cuando el domicilio central de la empresa radique fuera de este territorio.

Afecta este convenio a todos los trabajadores/as que figuren nominados en los artículos 16, 17 y 18 del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, así como a los trabajadores/as que con categorías distintas a las comprendidas en los mencionados artículos se recogen en el anexo I del presente convenio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.

Este convenio vincula a todas las empresas y trabajadores/as incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad, por acuerdos colectivos, pactos colectivos, con la excepción de la posibilidad de aplicar la cláusula de inaplicación.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Las condiciones de este convenio surtirán efectos desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, con independencia de la fecha de su publicación en el BOPZ, con las salvedades previstas en el propio articulado y disposiciones adicionales.

Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia, el convenio seguirá aplicándose en sus mismos términos hasta que se firme el nuevo convenio.

Una vez finalizada su vigencia se procederá en el plazo de un mes a la constitución de la comisión negociadora, debiendo iniciarse la negociación del nuevo convenio en el plazo máximo de quince días, desde la constitución de la mencionada comisión, fijándose un calendario de negociación.

CAPÍTULO II

CONDICIONES GENERALES

Artículo 5. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Artículo 6. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Artículo 8. *Defensa del marco sectorial y subcontratación.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores/as, las partes firmantes del presente convenio colectivo, manifiestan la importancia de que los trabajadores/as que desarrollan funciones en actividades propias del sector dentro de los establecimientos hosteleros en la provincia de Zaragoza, se les aplique las condiciones del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO III

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9. *Comisión paritaria: funciones.*

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que se encuadra dentro de las disposiciones recogidas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

A) Velará por el cumplimiento de los contenidos del convenio, e interpretará las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe.

B) Tendrá conocimiento y resolverá las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, o de inaplicación del convenio, en los términos y condiciones establecidas en el presente Convenio.

Artículo 10. *Comisión paritaria: composición, convocatoria y acuerdos.*

La comisión paritaria se compondrá de ocho empresarios y ocho trabajadores, designados entre las respectivas representaciones firmantes del convenio. Podrán nombrarse asesores por cada representación, aunque los mismos no tendrán derecho a voto.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de siete días a contar desde la fecha en que reciba la citada instancia, y emitirá una resolución en el plazo máximo de cinco días desde la fecha en que tenga lugar la citada reunión.

Los acuerdos o resoluciones adoptados lo serán por unanimidad.
Domicilio de la paritaria a efectos de comunicación: Horeca, paseo de Sagasta, núm. 40 de Zaragoza.

Artículo 10 bis. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Solución extrajudicial de conflictos: Los firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al vigente acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón. Su aplicación será, por tanto, obligatoria para las empresas y trabajadores/as vinculados al presente convenio.

En consecuencia, las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y Arbitraje establecidos por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial de hostelería, de acuerdo con lo establecido en el referido acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón.

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN

Artículo 11. *Contratación y cese.*

Al inicio de la relación laboral quedará obligada la empresa a extender por escrito un contrato de trabajo a todos los trabajadores, a los que deberá darse obligatoriamente copia del mismo, y en el que se reflejará la categoría, salario, modalidad bajo la cual se contrata y demás requisitos exigidos por las disposiciones legales. Quedan exceptuados los servicios extras regulados en el artículo 15.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el trabajo deberá ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Nivel I: Un mes.
- b) Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Las empresas estarán obligadas a preavisar por escrito con quince días de antelación de la finalización de los contratos, cuando así estén obligadas legalmente. En cuanto a los demás supuestos, en que no estén obligadas legalmente, procurarán comunicarlo en el citado plazo.

Tanto los contratos de trabajo como los recibos que tengan carácter de finiquitos se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores, salvo que no exista representación sindical o que el trabajador no desee hacer uso de tal derecho.

Los ceses voluntarios o despidos que se produzcan en la empresa se pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 12. *Finiquitos.*

Las empresas procederán a entregar a los trabajadores/as que vayan a extinguir su relación laboral con las mismas, un borrador del recibo de finiquito en el momento en que sea comunicado el preaviso de cese. La citada propuesta de finiquito deberá especificar

Individualizadamente los conceptos que formen parte del mismo.

De los finiquitos queda expresamente excluida y, por tanto, no resulta afectada por la condición liberatoria, la cantidad que se devengue en virtud del carácter retroactivo de los incrementos retributivos producidos por convenio o cláusula de revisión.

Artículo 13. *Periodo de prueba.*

Los periodos de prueba serán los establecidos en el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

Artículo 14. *Especialidades en las modalidades de contratación.*

Los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada. En todos aquellos casos en los que no se pacte modalidad especial en cuanto a su duración se entenderá que el contrato lo es por tiempo indefinido.

A) Contratos por tiempo indefinido:

Las empresas que tengan en cómputo anual cuatro o más trabajadores/as deberán mantener el 40% de su plantilla con trabajadores/as que ostenten la condición de fijos. No se computarán a estos efectos los trabajadores/as interinos/as.

El periodo de referencia para determinar la plantilla media de las empresas coincidirá con el año natural.

Para la determinación del número mínimo de trabajadores/as que deberán ostentar la condición de fijos habrá que aplicar el porcentaje del 40% sobre dicha plantilla media. El resultado se aproximará al número entero más próximo. Así, en empresas de plantilla media de 4 a 6 trabajadores/año, el 40% será 2; en empresas de 7 u 8 trabajadores/as de plantilla media será 3; en empresas de 9 a 11 trabajadores/as, será 4; en empresas de 12 o 13, 5; y así sucesivamente.

Para el seguimiento y control de estos porcentajes, las empresas cuando lo soliciten los representantes de los trabajadores/as, entregarán por escrito, los promedios de plantilla y el cálculo efectuado.

B) Contratos de duración determinada:

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los supuestos previstos en la normativa vigente.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción no podrán exceder de seis meses. No obstante, se podrá ampliar el plazo de duración de estos contratos hasta nueve meses en un año, siempre que exista más de un 50% de plantilla fija en la empresa. A estos efectos, el trabajador/a autónomo que no tenga trabajadores/as por cuenta ajena podrá contratar hasta un trabajador/a eventual en estas condiciones especiales.

Si al término de estos periodos el trabajador/a continuase prestando sus servicios en la empresa, adquirirá la condición de fijo en plantilla.

C) Contratos a tiempo parcial:

Se establece la prohibición de cubrir un mismo puesto de trabajo mediante varios contratos a tiempo parcial de duración inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho horas al mes. Se entenderá como mismo puesto de trabajo atendiendo a la categoría profesional y la sucesión de horarios entre los diversos contratos a tiempo parcial.

D) Contrato de relevo:

A solicitud del trabajador/a que decida jubilarse parcialmente a través del contrato de relevo, la empresa vendrá obligada a aceptar la solicitud y a contratar a otro trabajador, así como a cumplir lo establecido en la normativa vigente.

E) Contratos fijos discontinuos:

1. Serán considerados fijos discontinuos los trabajadores/as contratados para llevar a cabo trabajos fijos en la actividad de la empresa, caracterizados como normales o permanentes en la misma, de carácter discontinuo que establece la legislación vigente, con independencia de la duración de la prestación de sus servicios en cada llamamiento.

En balnearios serán fijos discontinuos aquellos trabajadores/as contratados bajo la modalidad de contrato eventual, por un plazo de al menos cuatro meses cada año en establecimientos o centros de trabajo con actividad durante todo el año, o de dos meses cada año en establecimientos o centros de trabajo estacionales, al tercer año consecutivo de llamamiento para realizar las mismas funciones que venían realizando en las contrataciones precedentes. No obstante lo anterior, en estas actividades adquirirán la condición de fijos discontinuos aquellos trabajadores/as que, no reuniendo las condiciones establecidas en este párrafo en cuanto a su duración, reúnan los requisitos establecidos en el apartado primero.

2. El llamamiento de estos trabajadores/as deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito, al menos siete días antes del inicio de la prestación de los servicios, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa, cada vez que ésta inicie su actividad, siempre y cuando en la empresa existan necesidades que justifiquen tal llamamiento. Si el trabajador/a, una vez producido el llamamiento, no se incorpora a su puesto de trabajo, perderá la condición de fijo discontinuo, salvo causa de fuerza mayor que lo justifique.

F) Finalización de contratos de duración determinada:

Todos los contratos de duración determinada, incluidos los contratos a tiempo parciales, llevarán aparejado a su término el derecho al percibo de una indemnización de un día de salario por cada mes de duración del susodicho contrato. Esta indemnización no será de aplicación, en ningún caso, a los contratos fijos discontinuos.

G) Para el seguimiento y control de las contrataciones temporales, la empresa mantendrá a disposición de los representantes de los trabajadores/as los contratos temporales realizados en los últimos tres años.

Artículo 15. Servicios extras.

Se consideran servicios extraordinarios en Hostelería aquellos que por las especiales características de su prestación, breve duración, carácter irregular y número de comensales o clientes, como banquetes, cócteles, convenciones, servicios coffee break, reuniones de empresa, celebraciones sociales o similares, no pudieran ser prestados por los trabajadores/as ligados a la empresa, haciendo necesaria la contratación de trabajadores/as ajenos a la misma al efecto de prestar tal servicio extraordinario. En ningún caso podrá utilizarse la figura del extra de hostelería, para realizar trabajos de carácter habitual en la empresa.

Forma del contrato: El contrato concertado para la prestación de servicios extras no requerirá forma escrita.

Condiciones salariales: Los servicios extraordinarios se pagarán en la siguiente cuantía: 63,61 euros, durante el año 2021, y 63,99 euros, durante el año 2022, incrementándose dicha cantidad en un punto adicional al incremento económico pactado para los años sucesivos. En estas cuantías se entenderán incluidas todas las cantidades, tanto salariales como extrasalariales, a que el trabajador tenga derecho por su trabajo, incluidas las de vencimiento periódico superior al mes.

Duración del servicio a efectos de cotización: Los servicios extraordinarios se cotizarán por el tiempo de trabajo efectivo prestado.

Comidas: En los servicios extraordinarios de almuerzo o cena, la comida será facilitada por la empresa en los quince minutos anteriores o posteriores a la celebración del mismo.

Ropa de trabajo: Cuando la empresa exija un uniforme de trabajo distinto de los habituales (chaqueta blanca, smoking o similar), vendrá obligada a proporcionar dicha prenda.

Artículo 16. Aprendizaje y formación.

Son aprendices aquellos trabajadores/as ligados a la empresa con contrato de formación en el trabajo vigente en cada momento, en virtud del cual ésta, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñarle un oficio.

Los aprendices disfrutarán de todos los derechos que correspondan a los trabajadores/as compatibles con su condición de tales.

El trabajador/a menor de 18 años no podrá realizar exclusivamente trabajos basados en esfuerzo físico, y, en cualquier caso, trabajos nocturnos, insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, ni tampoco realizar horas extraordinarias.

Con la finalidad de contribuir a la mejora de la profesionalización del sector, será requisito necesario de los contratos para la formación y el aprendizaje, que la formación inherente a este contrato se imparta en modalidad presencial, cuando la misma esté vinculada al cualquiera de los certificados de profesionalidad, que permitan favorecer la cualificación profesional para el desempeño de los puestos de puestos de trabajo, que a continuación se describen:

I. (HOTR0109) OPERACIONES BÁSICAS DE PASTELERÍA (RD 685/2011, de 13 de mayo), nivel I.

- Ayudante de pastelería.
- Ayudante de almacén de pastelería.
- Empleado/a de establecimiento de pastelería.

II. (HOTR0108) OPERACIONES BÁSICAS DE COCINA (RD 1376/2008, de 1 de agosto, modificado por el RD 619/2013, de 2 de agosto), nivel I.

- Ayudante de cocina.
- Auxiliar de cocina.
- Empleado/a de pequeño establecimiento de restauración.
- Encargado/a de economato y bodega (hostelería).

III. (HOTR0208) OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR (RD 1376/2008, de 1 de agosto, modificado por el RD 619/2013, de 2 de agosto), nivel I.

- Ayudante de camarero.

- Ayudante de bar.
- Ayudante de economato.
- Auxiliar de colectividades.
- Empleado/a de pequeño establecimiento de restauración.

IV. (HOTR0108) OPERACIONES BÁSICAS DE PISOS EN ALOJAMIENTOS (RD1376/2008, de 1 de agosto, modificado por el RD 685/2011, de 13 de mayo y el RD619/2013 de 2 de agosto), nivel I.

- Camarera/o de pisos (hostelería).
- Mozo/a de habitación o valet.
- Auxiliar de pisos y limpieza.
- Auxiliar de lavandería y lencería en establecimientos de alojamiento.

Artículo 17. *Contratos formativos.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el capítulo correspondiente del vigente acuerdo laboral de ámbito estatal de Hostelería.

• RETRIBUCIONES

A) Contrato de formación:

La retribución del trabajador/a será el 85% de salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

B) Contrato de prácticas:

La retribución del trabajador/a será el 60% durante el primer año de duración del contrato y el 75% durante el segundo del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, garantizando como mínimo el salario mínimo interprofesional.

CAPÍTULO V

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO; MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS

Artículo 18. *Clasificación profesional.*

En materia de clasificación profesional se estará a lo establecido en el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

Artículo 19. *Ropa de trabajo.*

Se entenderá por ropa de trabajo aquellas prendas, sean principales o accesorias, que deba llevar el trabajador/a con determinadas características por exigencia de la empresa, las cuales serán facilitadas por esta, debiendo ser reintegradas por el trabajador/a a la empresa una vez concluida su utilización definitiva.

Asimismo, la empresa proporcionará todo el equipamiento que exija la normativa de prevención de riesgos laborales y de salud, en función del desempeño de tareas, en cada puesto de trabajo.

La empresa repondrá a los trabajadores/as con la mayor brevedad posible, las prendas de trabajo dañadas o desgastadas.

Artículo 20. *Provisión de vacantes y ascensos.*

Cuando haya que cubrir una vacante de superior categoría y esta corresponda a los niveles profesionales 2.º o 3.º del grupo de actividad correspondiente recogidas en los anexos de este convenio, se cubrirá atendiendo a criterios de conocimientos y preparación de los solicitantes, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones, siempre que se encuentre clasificado en el nivel profesional inmediatamente inferior a aquel al que optare y tuviese capacidad suficiente para el desempeño de la nueva función.

Se entenderá por formación adecuada la que se acredite por asistencia a cursos de formación profesional, ocupacional o formación continua.

De todo lo concerniente a este artículo deberá ser informado el comité de empresa o representante de los trabajadores/as.

Artículo 21. *Estabilidad en las condiciones de trabajo.*

El trabajador/a tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de prestación de trabajo tales como horario, turnos, categoría, puesto y centro de trabajo, que no podrán modificarse unilateralmente por la empresa, salvo que lo permitan las facultades organizativas que las disposiciones legales reconozcan a la misma, siendo en este caso necesaria la comunicación a los representantes legales de los trabajadores/as.

Traslados: Las empresas que tengan centros de trabajo fuera de Zaragoza capital no podrán realizar ningún traslado a dichos centros sin la previa negociación con el comité de empresa o, en su defecto, representantes de los trabajadores/as.

Artículo 22. Trabajos de la gestante.

En caso de encontrarse en período de gestación y siempre que exista riesgo para el feto o la madre, circunstancia debidamente acreditada médicamente, se adecuará el trabajo a realizar por la trabajadora de acuerdo con las circunstancias físicas de la gestante y de las necesidades de la empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores/as.

La empresa informará del protocolo a seguir para la consecución de la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo a las trabajadoras desde el momento en el que estas comuniquen su estado.

Artículo 23. Movilidad funcional.

En materia de movilidad funcional, se estará a lo establecido en el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

Artículo 24. Reconversión del establecimiento.

En caso de reconversión del establecimiento de trabajo, no podrán disminuirse los ingresos reales de los trabajadores/as afectados, y la empresa, dentro de las nuevas necesidades de la plantilla, facilitará la readaptación profesional de los mismos/as. En tales casos, será preceptiva la intervención del comité o delegados/as.

CAPÍTULO VI

TIEMPO DE TRABAJO: VACACIONES Y DESCANSOS

Artículo 25. Horario de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo la realizará la empresa de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as. La modificación de los que tengan carácter habitual requerirá la comunicación a los representantes de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as conocerán con antelación suficiente y siempre con al menos siete días de antelación el turno de trabajo, la jornada y los días de descanso que les corresponden.

En casos imprevistos que así lo justifiquen, la dirección de la empresa podrá modificar el horario establecido, debiendo en este caso comunicarlo al trabajador/a, con una antelación de veinticuatro horas, dejando a salvo lo dispuesto en el artículo 27 para el descanso semanal.

La totalidad de las empresas tendrán la obligación de establecer un sistema adecuado para el control del cumplimiento del horario efectivo de trabajo de todos/as los trabajadores/as.

En los centros de trabajo con 25 o más trabajadores/as de plantilla dicho sistema de control será mecánico (reloj o similar) siempre que la mayoría de estos/as lo soliciten. En este supuesto, por la empresa se podrá encomendar la vigilancia de dicho sistema de control, siempre que no sea como función exclusiva, a cualquiera de sus empleados/as, sea cual sea su categoría laboral.

Los justificantes, listas o fichas acreditativas de tales controles se conservarán por la empresa por un período de tres años y a disposición de todos/as los interesados/as.

Artículo 26. Jornada de trabajo.

La jornada anual de trabajo será de 1.776 horas de trabajo efectivo. La jornada máxima de trabajo será de 40 horas semanales, salvo lo establecido en los párrafos siguientes.

La distribución de la jornada se efectuará de común acuerdo entre empresa y trabajadores/as.

Los tres días de asuntos propios que figuran como licencia retribuida en el artículo 32 no supondrán una reducción de las horas de jornada efectiva anual, por lo que la distribución de la jornada anual se deberá hacer teniendo en cuenta estos tres días, en ningún caso su disfrute supondrá recuperación de los mismos.

Para el disfrute de estos días el trabajador/a deberá preavisar a la empresa con una antelación de siete días como mínimo, estos días no se podrán disfrutar de forma consecutiva salvo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

La empresa en el calendario laboral anual, podrá indicar hasta treinta días de cada año natural, en los que no se podrá disfrutar de esta licencia.

Flexibilización de la jornada de trabajo:

Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante 80 días al año, manteniendo como jornada máxima diaria de nueve horas, como jornada máxima semanal de cuarenta y cinco horas y respetando siempre la jornada máxima anual establecida. Esta flexibilización no será de aplicación a los trabajadores/as eventuales ni a los que se encuentren contratados a tiempo parcial.

Los requisitos por parte de las empresas para acogerse a dicha flexibilización serán:

a) Las empresas deberán comunicarlo al trabajador/a y a los representantes legales de este/a con una antelación mínima de siete días a la fecha en la que deba tener lugar la modificación de jornada.

b) La compensación del exceso de jornada se deberá efectuar en el entorno de tres meses antes o después de las fechas en las que la flexibilización de jornada haya de llevarse a efecto, y en todo caso dentro del año natural.

c) De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación deberá efectuarse en otro día festivo.

Artículo 27. Fraccionamiento de la jornada.

No se admitirá el fraccionamiento de la jornada de trabajo en más de dos partes en un período de doce horas. En la jornada de trabajo de carácter partido tendrá cada fracción un máximo de cinco horas y un mínimo de tres horas.

Artículo 28. Descanso semanal.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a dos días de descanso semanal, como mínimo, que no tendrán por qué ser consecutivos.

Ambos descansos habrán de disfrutarse dentro de la semana natural a que hacen referencia. Los trabajadores/as que tuvieren reconocido ya un descanso semanal de dos días mantendrán el derecho al disfrute en las condiciones que tuvieren pactadas con la empresa, sin que la aplicación de este párrafo suponga incremento de su derecho al descanso. No obstante lo anterior, en empresas de mas de 50 trabajadores/as, a excepción de aquellos trabajadores en los que la naturaleza de su contrato sea únicamente la prestación de servicios en fin de semana, disfrutarán o bien de dos periodos al año, de cuatro días de descanso continuados coincidiendo en fin de semana, o bien de cuatro fines de semana de descanso al año. Dicha elección se establecerá de mutuo acuerdo entre las partes.

La empresa señalará a cada trabajador/a el tiempo en que le corresponda disfrutar dichos descansos. Siguiendo el mismo procedimiento, se podrá señalar un día de cierre semanal del establecimiento o centro de trabajo a los fines de dicho descanso. Las fechas establecidas para los mismos no podrán ser alteradas por la empresa sin consentimiento de los interesados/as, salvo por especiales circunstancias o necesidades del servicio, en cuyo caso será preciso avisar al trabajador/a con un mínimo de siete días de antelación. Estos cambios nunca podrán ser superiores a once al año, y de afectar a un domingo o día de fiesta, por ser el normal de descanso o por tenerse establecido un turno de rotación para estos días, el descanso alterado se trasladará a otro domingo o festivo.

Artículo 29. Festividad de Santa Marta.

El día de Santa Marta se considera festivo en las empresas afectadas por el presente convenio, dicho día es el 29 de julio.

Artículo 30. Vacaciones y festivos.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales. Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas no llevasen trabajando un año en la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado. Se consideran como días efectivamente trabajados a efectos de vacaciones aquellos en que el trabajador/a se halle en situación de incapacidad temporal.

Las empresas elaborarán en el mes de enero un calendario de vacaciones, salvo en los establecimientos de temporada. En cualquier caso, el trabajador/a deberá conocer con tres meses de antelación la fecha de disfrute de las mismas.

La remuneración en periodo vacacional será abonada conforme al promedio obtenido por el trabajador/a en los tres últimos meses anteriores a la fecha del comienzo de las mismas, por los conceptos de salario base, complementos personales, de puesto de trabajo y de calidad o cantidad de trabajo, todo ello en la jornada ordinaria.

Las trabajadoras embarazadas podrán disfrutar las vacaciones acumulándolas inmediatamente antes o después del proceso de I.T. por maternidad.

Las vacaciones solo podrán disfrutarse en dos periodos como máximo, salvo pacto entre empresa y trabajador/a, no pudiéndose reflejar dicho pacto en el contrato laboral.

Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se deberán de disfrutar en otra fecha, salvo que el disfrute de los mismos se encuentre incluido en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral.

En el caso de coincidir días de vacaciones con una situación de incapacidad temporal estos se disfrutarán en otra fecha a acordar entre empresa y trabajador/a, el trabajador/a podrá disfrutarlos una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido mas de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Se podrá acumular los días de vacaciones fuera de temporada alta para los extranjeros y situaciones de reagrupación familiar y facilitar por ende, su disfrute en el país de origen.

En caso de subrogarse los trabajadores/as, las empresas deberán acordar entre ellas el disfrute de las vacaciones del trabajador/a, de forma que el mismo disfrute efectivamente de ellas.

Disfrute continuado de los festivos:

Los días considerados como festivos abonables podrán ser disfrutados como vacaciones continuadas en período a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as. En este supuesto, se acumularán a los mismos las fiestas semanales que correspondan, debiendo ser incluidos en el cuadrante de vacaciones que se elaborará a principios de año.

Artículo 31. Trabajadores/as con personas dependientes a su cargo.

Los trabajadores/as que tuviesen a su cargo hijos/as o cónyuge discapacitados tendrán derecho preferente para la elección del horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones.

En otros casos distintos de los anteriores, los trabajadores/as que tengan a su cargo a personas, con las que mantengan relación de parentesco o afinidad hasta segundo grado, que adolezcan de una falta o pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad y precise de la atención de otras u otras personas o ayudas importantes para la realización de las actividades básicas de la vida diaria, de conformidad con la normativa vigente en materia de dependencia, tendrán derecho a tres horas semanales de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de atención y tratamiento de la persona dependiente, con los horarios propios del puesto de trabajo.

Artículo 31 bis. Guarda legal.

Quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado directo algún menor de doce años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de su 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. El trabajador/a tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo.

Artículo 32. Violencia de género.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a decidir la concreción de una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, podrá suspender

su contrato de trabajo durante un periodo que tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán licencias no retribuidas, y por lo tanto, justificadas, cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.

CAPÍTULO VII

CONDICIONES Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 33. *Licencias.*

El trabajador/a, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días laborales, en los que no se incluye el señalado para el descanso semanal, por nacimiento de hijo/a.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, si ello acontece en la localidad de residencia del trabajador o en una localidad que no diste más de 30 kilómetros de la misma.

La licencia será de tres días si el hecho acontece en una localidad distante entre 31 y 250 kilómetros del domicilio del trabajador, siendo de cuatro días si dicha distancia supera los 250 kilómetros y no alcanza los 500 kilómetros. Si la distancia anteriormente señalada es igual o superior a 500 kilómetros la licencia será de cinco días.

Podrán hacerse uso de los días de licencia derivados de situaciones de hospitalización, anteriormente referidos, durante el periodo de tiempo en que persista el hecho causante, pudiendo fraccionarse en medios días.

e) Por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as, un día si es en la misma provincia y dos días si es en una provincia diferente. Si el matrimonio se celebra a una distancia superior a 400 kms. del domicilio del trabajador/a, este/a podrá acumular a la licencia su descanso semanal.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, por el tiempo establecido en las disposiciones vigentes o convencionalmente.

h) Por concurrencia a exámenes oficiales, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador/a obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

i) Se establece una licencia retribuida de seis horas de duración para que los/as trabajadores/as puedan acompañar a sus hijos menores al pediatra, que podrán ser disfrutadas por los trabajadores/as tanto para acompañar a sus hijos/as al pediatra, como para acudir ellos mismos a cualquier consulta de la Seguridad Social.

j) Uno, otro o ambos de los progenitores indistintamente en caso de que ambos trabajen podrán acumular las horas a las que tienen derecho por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses en un período de quince días completos, pudiendo a su vez acumular estos por decisión del interesado/a a la finalización de la IT por maternidad o adopción, o la finalización de las vacaciones si estas se habían acumulado a esta situación.

k) Todos/as los trabajadores/as disfrutarán de tres días de licencia retribuida en concepto de asuntos propios que el trabajador deberá preavisar con siete días de antelación a su disfrute, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo relativo a la jornada anual, del presente convenio.

l) Las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género dispondrán de hasta cinco días de permiso retribuido, cuando dicha situación se encuentre debidamente justificada por los servicios sociales de atención o servicios de salud y haya sido declarada por el órgano judicial competente en la materia.

m) Tendrán consideración de licencias retribuidas los permisos recogidos en el artículo 36.

Los derechos que correspondan a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio, se extenderán también a las parejas de Hecho, registradas con un mínimo de tres meses de antelación en el Registro Municipal o Autonómico de Parejas de Hecho.

Artículo 34. Excedencia por nacimiento de hijos.

Por cualquiera de los progenitores, por cada hijo/a nacido/a vivo o adoptado/a, podrá solicitarse la excedencia por un plazo de hasta tres años. La empresa reincorporará obligatoriamente a los trabajadores/as que soliciten este tipo de excedencias a la finalización de la misma.

Artículo 35. Excedencia voluntaria (por motivos personales).

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años, debiendo solicitar el reingreso con una antelación de treinta días a la fecha de terminación de su excedencia. Caso de incumplir el ante citado plazo, perderá el derecho al reingreso.

Al término de la excedencia, el trabajador/a ocupará su plaza en el mismo centro y puesto de trabajo, gozando de las mejoras existentes en el momento de su incorporación, siempre que exista vacante, o en su defecto, al producirse la primera vacante.

Artículo 36. Notificación de las excedencias.

La concesión de una excedencia deberá notificarse a los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 37. Licencia retribuida por fidelidad y vinculación a la empresa.

1.º El trabajador/a con 59 años o más años de edad que decida cesar voluntariamente en la empresa tendrá derecho a disfrutar de una licencia retribuida, de conformidad con la siguiente escala:

- a) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de 10 años, dos meses de licencia.
- b) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de 15 años, tres meses de licencia.
- c) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de 20 años, cuatro meses de licencia.
- d) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de 25 años, cinco meses de licencia.
- e) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de 30 o más años, seis meses de licencia.

El trabajador/a que desee acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, preavisará a la empresa con quince días de antelación a la fecha en la que debe iniciarse el disfrute de la licencia.

En ningún caso la licencia podrá extenderse más allá de la fecha prevista por el trabajador/a para su cese.

2.º Igualmente tendrán derecho a acogerse al disfrute de la licencia referenciada en el epígrafe anterior, los trabajadores/as que anuncien su deseo de acogerse a la situación de jubilación parcial prevista en el artículo 14 d) de este convenio, en cuyo caso el disfrute de la licencia podrá efectuarse en el periodo comprendido entre el cumplimiento del trabajador/a de la edad legal de jubilación parcial y la edad legal de jubilación ordinaria, a su elección en una sola vez o a cuenta del porcentaje de la jornada de trabajo que deba realizar el trabajador/a durante su situación de jubilación parcial y con una equivalencia de 160 horas por cada mes de licencia que le corresponda. Para conocer el número de meses de licencia que le corresponden se contabilizará su antigüedad desde su ingreso en la empresa y hasta la fecha en que cumpla la edad legal de jubilación ordinaria fijada por la normativa vigente.

Artículo 38. Prestación por invalidez o muerte derivada de accidente.

Las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a suscribir una póliza de seguros que garantice a sus trabajadores/as una indemnización de 18.870,20 euros durante el primer año de vigencia del convenio y de 18.983,42 euros a partir del 1 de enero de 2022 en el supuesto de que fueran declarados/as en situación de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, derivada de accidente (laboral como no laboral).

Idéntica cuantía se garantizará para los beneficiarios del trabajador/a en caso de muerte derivada de las mismas contingencias.

Las empresas deberán tener a disposición de los trabajadores/as, el ejemplar de la póliza concertada.

El presente artículo no será de aplicación a los trabajadores/as de servicios extras a los que hace referencia el artículo 14 del presente convenio.

La referida cuantía quedará establecida para toda la vigencia del presente convenio, entrando en vigor a los dos meses de la publicación del mismo en el BOPZ; hasta entonces, continuará vigente la cantidad establecida en el convenio colectivo anterior que ascendía a 18.870,20 euros.

Artículo 39. Subsidio de defunción.

Se abonará a la viuda, viudo o hijos/as menores de 16 años, discapacitados psíquicos o discapacitados físicos en grado superior al 33%, siempre que vivieran a expensas del trabajador/a que fallezca llevando en la empresa un mínimo de cinco años, un subsidio equivalente a una mensualidad del salario real que perciba, haciéndose la salvedad de que en las empresas que tengan establecidas mejoras que superen dicho subsidio se respetará la condición más beneficiosa. No tendrán derecho a esta indemnización quienes perciban los beneficios comprendidos en el artículo anterior.

Artículo 40. Ayuda de formación.

Con el fin de alcanzar una mejor calidad de trabajo mediante el desarrollo de la formación profesional, se establece una ayuda de formación, de carácter extrasalarial, por asistencia con aprovechamiento a curso o cursos que sumen al menos 100 horas en el año, realizadas fuera de la jornada laboral y de contenido directamente relacionado con el puesto de trabajo. La ayuda se establece en 144,30 euros durante el primer año de vigencia del convenio, del 145,17 euros a partir del 1 de enero de 2022.

Artículo 41. Jubilación.

a) Jubilación a la edad legal:

Al producirse la extinción de la relación laboral de un trabajador/a que al cumplir los 65 años de edad, o la edad legal de jubilación de aplicación a cada trabajador/a, según la normativa vigente y hubiere optado por mantener vigente su relación laboral no le será de aplicación el artículo 36 del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO VIII

CONDICIONES ECONÓMICAS: SALARIO Y COMPLEMENTOS

Artículo 42. Retribuciones.

Se establecen unas tablas salariales de garantía mínima a percibir por los trabajadores/as, de acuerdo con los niveles retributivos de los grupos profesionales que comprende el anexo I de este convenio y las distintas secciones de la industria y clases de establecimientos, con independencia de los pluses que en él se reconozcan o estén ya reconocidos con carácter personal o general.

Dichas tablas salariales forman el anexo II de este convenio, referida al primer año de vigencia del convenio.

Estas tablas salariales, se verán incrementadas a partir del 1 de enero de 2022 en el 0,60%, figurando como anexo III del convenio.

Artículo 43. Revisión salarial.

Si durante el año 2022 se superan los registros en materia de pernoctaciones, viajeros y empleo que se cifran a continuación, por cada uno de los indicadores que se vean cumplidos, se incrementarán las percepciones salariales y extrasalariales en un 0,30%.

Los registros mencionados anteriormente son:

1. Pernotaciones: Superarse el número de 2.868.731.
2. Visitantes/viajeros: Superarse el número de 1.597.235.
3. Empleo: Superarse los 17.853 trabajadores por cuenta ajena.

Los registros reflejados se refieren a los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística y en relación a la provincia de Zaragoza para pernoctaciones y visitantes/viajeros.

Los registros reflejados para el empleo se refieren a los datos aportados por Hostelería de España partiendo de los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo.

Para ello, en el momento en que se conozcan dichos registros, se reunirá la comisión paritaria del convenio a los efectos de verificar su cumplimiento y confeccionar las nuevas tablas del convenio y, todo ello, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2023.

Artículo 44. *Antigüedad.*

Dada la desaparición del complemento de antigüedad a partir del 1 de febrero de 1998 ningún trabajador/a afectado/a por el presente convenio devengará ninguna cantidad por este concepto, perdiendo totalmente su vigencia, incluso con carácter residual, cualquier norma legal o convencional que lo haya regulado, quedando transaccionada la desaparición del susodicho concepto con las demás mejoras pactadas en el convenio.

No obstante, los trabajadores/as que vinieran percibiendo el complemento de antigüedad consolidada, la continuaran percibiendo, y dicho concepto que no será absorbible ni compensable, se revalorizará en el 0,60% a partir del 1 de enero de 2022. Para otros años el incremento será el que corresponda a las demás retribuciones.

Artículo 45. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones de julio y Navidad se percibirán en cuantía equivalente, cada una de ellas, a una mensualidad del salario base más el complemento personal de antigüedad que en cada caso corresponda. Dichas gratificaciones serán hechas efectivas los días 15 de julio y 20 de diciembre respectivamente o el día posterior si estos fueran festivos. La empresa y los trabajadores/as podrán acordar el pago de dichas gratificaciones prorrateando su importe a lo largo de los doce meses del año, siempre que ello sea pactado de mutuo acuerdo.

La paga de octubre, para el primer año de vigencia del convenio será de 1.174,33 euros y para el año 2022 será de 1.193,12 euros para todos los trabajadores/as, con excepción de aquellos cuyo salario base mensual sea inferior a dicha cuantía, en cuyo caso percibirán el importe mensual de su salario base.

Con el objetivo de que se equipare esta paga extraordinaria con el salario base del trabajador/a, se establece que el incremento de ésta para los siguientes años de vigencia será un punto por encima de lo que se incremente el resto de conceptos económicos. Si la cuantía así calculada alcanzare o superare el salario base del trabajador, el importe de la misma será como máximo igual al salario base de este.

Las empresas podrán prorratear mensualmente la citada gratificación. Caso de no hacerlo, deberá ser abonada el día 15 de octubre.

Los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial percibirán estas pagas en proporción al tiempo trabajado. Asimismo, quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán estas gratificaciones en proporción al tiempo de servicio realmente prestado.

Artículo 46. *Horas extraordinarias.*

No se podrán realizar horas extraordinarias no estructurales con carácter habitual.

Las horas extraordinarias se abonarán como mínimo con un recargo del 75% sobre el salario hora ordinaria.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural.

La fórmula para su cálculo será:

$$H.E = \frac{(S.B. + \text{Complemento de antigüedad consolidada}) \times 14 + \text{paga de octubre del trabajador}}{\text{Jornada anual}} \times 1,75$$

N o r m a

Artículo 47. *Manutención.*

Los trabajadores/as de centros de trabajo que dispongan entre sus servicios del de comidas tendrán derecho a la manutención con cargo a la empresa.

Este complemento podrá sustituirse mediante la entrega de la cantidad de 18,25 euros mensuales durante el primer año de vigencia del presente convenio, de 18,36 euros mensuales a partir del 1 de enero de 2022, siempre que así lo solicite el trabajador/a, salvo en cafeterías y hoteles sin servicio de comedor que actualmente lo estuvieren abonando, en que la sustitución antes prevista corresponde decidirla a la empresa.

Para los siguientes años de vigencia del convenio la cuantía anterior se incrementará en idéntico porcentaje que los salarios.

A los trabajadores/as que disfruten de este derecho y precisen de un régimen alimenticio especial, prescrito formalmente por el médico de la Seguridad Social, les será confeccionado un menú adecuado.

Artículo 48. *Plus de mantenimiento de ropa.*

Se abonarán 22,42 euros mensuales durante el primer año de vigencia del convenio, 22,55 euros mensuales a partir de 1 de enero de 2022 como complemento extrasalarial, por el mantenimiento de uniformes, sean de propiedad de la empresa o del trabajador/a. Este plus no se abonará durante el mes de vacaciones anuales.

Para los siguientes años la cuantía anterior se incrementará en idéntico porcentaje que los salarios.

Artículo 49. *Plus de transporte.*

Se abonará a todo el personal, sin distinción de categorías, en concepto de plus de transporte y como complemento extrasalarial la cantidad de 89,88 euros/mensuales durante el primer año de vigencia del convenio y de 90,42 euros/mensuales a partir del 1 de enero de 2022, sin perjuicio de que las empresas sigan respetando las condiciones de transporte que ya tuvieran establecidas. Este plus no se abonará durante el mes de vacaciones anuales.

Para los siguientes años la cuantía anterior se incrementará en idéntico porcentaje que los salarios.

Artículo 50. *Nocturnidad.*

La nocturnidad es un complemento que pueden cobrar todos/as aquellos trabajadores/as, que toda o parte de su jornada este comprendida entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana, estando incluidos aquellos trabajadores/as que su jornada se pueda considerar como nocturna por propia naturaleza.

Este complemento será del 25% del salario base del trabajador/a, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{Salario base} \times 12}{\text{Jornada anual}}$$

Recargo hora nocturna: Salario hora \times 25%

Dicho complemento se abonará exclusivamente por las horas efectivamente trabajadas en el horario comprendido entre las 00:00 horas y las 6:00 horas.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones y derechos adquiridos a aquellos trabajadores/as que con anterioridad al 29 de diciembre de 1994 vinieran disfrutando en relación a la retribución del horario nocturno comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Asimismo, se respetarán las condiciones y derechos reconocidos individual o colectivamente por sentencia judicial con anterioridad al 12 de marzo de 1996 y que vengan a reconocer la validez de la concurrencia del 25% y 12% para algún trabajador.

Artículo 51. *Plus salarial de domingos y festivos.*

Por su aportación a la productividad empresarial, todos/as los trabajadores/as afectados por el presente convenio que presten servicio trabajando en domingos o festivos, es decir de las 00:00 horas a las 24:00 horas de cada domingo o festivo, percibirán la cantidad de 11 euros por cada domingo o festivo trabajado a tiempo completo durante el primer año de vigencia del convenio colectivo; 11,07 euros por domingo o festivo trabajado a tiempo completo durante el año 2022.

Dichos complementos, se abonarán en su parte proporcional a los trabajadores/as a tiempo parcial.

Igualmente, y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, se podrá optar entre su retribución económica o su compensación en tiempo de descanso acumulado a los días de descanso semanal o vacaciones, a razón de cinco horas efectivas de descanso por domingo o festivo trabajado a tiempo completo.

Artículo 52. Complemento de incapacidad temporal.

Las empresas vendrán obligadas a complementar la prestación de incapacidad temporal a que el trabajador/a tenga derecho en los procesos de enfermedad con la cantidad necesaria para completar el 85% del salario real durante los veinte primeros días y el 100% a partir del vigésimo primero, con una duración máxima de dieciocho mensualidades.

En caso de accidente de trabajo, se complementará la prestación hasta alcanzar el 100% del salario real desde el primer día.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 53. Faltas y sanciones.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo correspondiente del régimen disciplinario laboral del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

De la imposición de cualquier corrección se dará cuenta simultáneamente al interesado y a la representación de los trabajadores/as.

CAPÍTULO X

DERECHOS SINDICALES

Artículo 54. Derechos sindicales.

En esta materia ambas partes aceptan en su integridad lo estipulado en la normativa vigente.

Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las centrales sindicales que suscriben el presente convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, y el número de cuenta y entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán la citada detracción por periodo de un año, salvo indicación en contrario. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Horas sindicales: Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores/as podrán ser acumuladas mensualmente en uno o varios de los mismos en el seno de la empresa.

CAPÍTULO XI

INAPLICACIÓN DEL CONVENIO Y PROCEDIMIENTO DE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO

Artículo 55. Inaplicación de las condiciones del convenio.

Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, deberán proceder conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cuando se trate de la inaplicación del sistema de remuneración así como de la cuantía salarial, la inaplicación pactada por las partes sí tendrá efectos retroactivos para el periodo comprendido entre la publicación de los salarios en el Boletín Oficial y la fecha en que se inicie la vigencia de estos.

En las empresas en las que existan, comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de los trabajadores, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, procediéndose a la elección democrática de una comisión de tres trabajadores como máximo de la empresa o a designar la participación de una comisión de representantes de los sindicatos más representativos y representativos en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde su firma a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo en el período de consultas entre empresas y representación de los trabajadores, las partes se someterán a la intervención de la comisión paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

En los supuestos en que no se pronuncie la comisión paritaria o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirá para solventar las discrepancias surgidas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA) cuya gestión y soporte administrativo corresponde al SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Artículo 56. Procedimiento de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

Las empresas que decidan proceder a modificaciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo, se someterán a lo establecido en la normativa vigente.

En las empresas en las que exista representación legal de los trabajadores, comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de los trabajadores, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, procediéndose a la elección de tres trabajadores como máximo o a designar la participación de representantes de los sindicatos más representativos y con representación en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

No obstante y en cumplimiento de la normativa, para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación, y en caso de no alcanzar un acuerdo, antes de proceder a la modificación, las partes se someterán a la intervención de la comisión paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

En los supuestos en que no se pronuncie la Comisión o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirá al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

CAPÍTULO XII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 57. Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sobre la facultad que se establece en el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que en la negociación colectiva se establezca prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo estas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector de la Hostelería, y en base a las disposiciones establecidas en el vigente ALEH.

El empresario/a tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores/as y de procurar, a su vez, por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores/as que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como, a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona.

Asimismo, los trabajadores/as tienen la obligación de cumplir las normas, que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.

En tal sentido la empresa queda obligada a poner a disposición de los trabajadores/as, equipos de protección individual (E.P.I.) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los trabajadores/as. Igualmente queda obligada a garantizar que los trabajadores/as reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como, sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.

El empresario/a garantizará a los trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos. Las horas empleadas en los reconocimientos, que sean legalmente obligatorios, se considerarán como efectivas de trabajo.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL 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, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar 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 lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada.

Las empresas, a petición de los delegados/as de prevención o de la representación de los trabajadores/as en el comité de Prevención Laboral y de la Salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos/as, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

Como anexo I se acompaña clasificación del personal por grupos profesionales, y sus correspondientes niveles retributivos. Dicha clasificación se corresponde con la establecida en el ALEH. Se acuerda mantener el actual anexo I de acuerdo al texto del V ALEH y su prórroga, hasta que se modifique en el mencionado o futuro ALEH.

SEGUNDA

Como anexo II se adjuntan las tablas salariales pactadas como percepciones mínimas para 2021, como anexo III se adjuntan las tablas salariales de 2022.

TERCERA

En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, y demás disposiciones aplicables.

CUARTA

Plan de igualdad

Se estará a lo dispuesto en el ALEH, sobre igualdad efectiva de hombres y mujeres. En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes/as legales de los trabajadores/as.

QUINTA

Formación vinculada a contratos para la formación y el aprendizaje

Lo dispuesto en el párrafo 4.º y siguientes, del artículo 15, será de aplicación a relaciones laborales iniciadas o prorrogadas, bajo esta modalidad de contratación, a partir de la publicación del presente convenio colectivo en el BOPZ.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR GRUPOS PROFESIONALES

Las denominaciones profesionales son las establecidas en el acuerdo laboral de ámbito estatal de Hostelería, a los efectos establecidos sobre correspondencias de categorías.

GRUPO PROFESIONAL I

OCUPACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO	ÁREA FUNCIONAL ALEH	NIVEL RETRIBUTIVO
Jefe/a de Recepción	Primera	IA
Jefe/a de Administración	Primera	IA
Jefe/a Comercial	Primera	IA
Jefe/a Cocina	Segunda	IA
Jefe/a Catering	Segunda	IA
Jefe/a Restaurante o Sala	Tercera	IA
Gerente Centro (Restauración Moderna)	Tercera	IA
Jefe/a de Operaciones de Catering	Tercera	IA
Responsable de Servicio (Servicio Complementario)	Sexta	IA
Segundo/a Jefe/a de Recepción	Primera	IB
Segundo/a Jefe/a de Cocina	Segunda	IB
Segundo/a Jefe/a de Restaurante o Sala	Tercera	IB
Primer Conserje	Primera	IB
Encargado/a General/ Gobernante/a	Cuarta	IB
Subgobernante/a o encargado/a de Sección de Pisos y Limpieza	Cuarta	II
Encargado/a de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	Quinta	II
Encargado/a de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering, de flota y de instalaciones y edificios	Quinta	II

GRUPO PROFESIONAL II

OCUPACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO	ÁREA FUNCIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO
Recepcionista	Primera	II
Conserje	Primera	II
Administrativo/a	Primera	II
Relaciones Públicas	Primera	II
Comercial	Primera	II
Jefe/a de Partida	Segunda	II
Cocinero/a	Segunda	II
Repostero/a	Segunda	II
Encargado/a de Economato	Segunda	II
Jefe/a de Sector	Tercera	II
Jefe/a de Sala de Catering	Tercera	II
Camarero/a	Tercera	II
Barman/ Barwoman	Tercera	II
Sumiller/a	Tercera	II
Supervisor/a de Catering	Tercera	II
Supervisor/a Colectividades	Tercera	II
Supervisor/a Restauración Moderna	Tercera	II
Encargado/a de Sección de mantenimiento y Servicios Auxiliares	Quinta	II
Técnico/a Prevención de Riesgos Laborales	Primera	II
Técnico de Servicio (Fisioterapeuta, dietista y otros titulados en ciencias de la Salud)	Sexta	II
Ayudante /a de Recepción y Conserjería	Primera	III
Ayudante/a Administrativo	Primera	III
Telefonista	Primera	III
Ayudante/a de Economato	Segunda	III
Ayudante/a de Cocina	Segunda	III
Preparador/a o Montador/a de Catering	Tercera	III
Conductor/a de equipo de catering	Tercera	III
Preparador/a Restauración moderna	Tercera	III
Camarero/a de Pisos	Cuarta	III
Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	Quinta	III
Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos Auxiliares de Catering, de Flota y de instalaciones y Edificios	Quinta	III
Especialista de Servicios (Socorrista, especialista de primeros auxilios, animador/a turístico de tiempo libre, monitor/a deportivo, pinchadiscos, discjockey, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta, especialista de atención al cliente y bañero)	Sexta	III

GRUPO PROFESIONAL TERCERO

OCUPACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO	ÁREA FUNCIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO
Ayudante/a de Equipo de Catering	Tercera	III
Ayudante/a de Camarero/a	Tercera	III
Auxiliar de Recepción y Conserjería	Primera	IV
Auxiliar de Cocina	Segunda	IV
Asistente de Colectividades	Tercera	IV
Asistente de Preparación/ Montaje de Catering	Tercera	IV
Asistente de Restauración Moderna	Tercera	IV
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Cuarta	IV
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	Quinta	IV
Monitor/a Cuidador/a de Colectividades: De comedor o de áreas de entretenimiento y de autobús	Tercera	IV
Auxiliar de Servicios (Auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)	Sexta	IV

ANEXO II

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS, EN EUROS VIGENCIA AÑO 2021
CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE ZARAGOZA

NOTA: El salario anual para el 2021 se ha calculado multiplicando el salario base mensual por catorce, el plus de transporte y mantenimiento de ropa por once, más el importe de la tercera paga, en euros.

Grupo I de actividad: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpieza y servicios auxiliares:

	MENSUAL	ANUAL
Nivel IA	1.290,61 €	20.478,14 €
Nivel IB	1.240,78 €	19.780,61 €
Nivel II	1.179,68 €	18.925,15 €
Nivel III	1.127,18 €	18.143,02 €
Nivel IV	1.066,49 €	17.232,67 €

Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de comedor y cocina. Restaurantes de 5, 4 y 3 tenedores:

Nivel IA	1.363,58 €	21.499,70 €
Nivel IB	1.292,85 €	20.509,49 €
Nivel II	1.200,31 €	19.213,97 €
Nivel III	1.098,38 €	17.711,01 €
Nivel IV	1.096,24 €	17.678,86 €

Grupo III de actividad: Cafeterías, cafés-bares especiales, salas de fiesta y té, discotecas, tablaos flamencos, salas de baile, casinos, casas regionales y billares:

Nivel IA	1.363,58 €	21.499,70 €
Nivel IB	1.292,85 €	20.509,49 €
Nivel II	1.200,31 €	19.213,97 €
Nivel III	1.144,63 €	18.404,72 €
Nivel IV	1.107,89 €	17.853,64 €

Grupo de actividad IV: Hoteles/balnearios de 3 estrellas, restaurantes de 2 y 1 tenedores, colectividades, tabernas, otros cafés y bares:

Nivel IA	1.263,08 €	20.092,75 €
Nivel IB	1.223,41 €	19.537,40 €
Nivel II	1.162,52 €	18.673,10 €
Nivel III	1.064,21 €	17.198,39 €
Nivel IV	1.063,15 €	17.182,61 €

Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 2 y 1 estrellas, hostales, pensiones y demás alojamientos:

Nivel IA	1.221,42 €	19.509,47 €
Nivel IB	1.171,39 €	18.806,17 €
Nivel II	1.110,84 €	17.897,89 €
Nivel III	1.030,33 €	16.690,19 €
Nivel IV	1.029,32 €	16.675,06 €

Pluses para el año 2021:

Transporte: 89,88 €/mes

Mantenimiento ropa: 22,42 €/mes

Manutención: 18,25 €/mes

Paga de Octubre: 1.174,33 € con el límite del SB de cada trabajador.

Servicio extra: 63,61€

Plus de domingos y festivos: 11 € por día festivo a jornada completa, o en su parte proporcional cuando se preste servicio a jornada parcial.

ANEXO III

TABLAS SALARIALES EN EUROS VIGENCIA AÑO 2022
CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE ZARAGOZA

NOTA: El salario anual para el 2022 se ha calculado multiplicando el salario base mensual por catorce, el plus de transporte y mantenimiento de ropa por once, más el importe de la tercera paga, en euros.

Grupo I de actividad: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpieza y servicios auxiliares:

	MENSUAL	ANUAL
Nivel IA	1.298,35 €	20.612,69 €
Nivel IB	1.248,22 €	19.910,87 €
Nivel II	1.186,76 €	19.044,07 €
Nivel III	1.133,94 €	18.251,88 €
Nivel IV	1.072,89 €	17.336,07 €

Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de comedor y cocina. Restaurantes de 5, 4 y 3 tenedores:

Nivel IA	1.371,76 €	21.640,43 €
Nivel IB	1.300,61 €	20.644,33 €
Nivel II	1.207,51 €	19.340,93 €
Nivel III	1.104,97 €	17.817,28 €
Nivel IV	1.102,82 €	17.784,93 €

Grupo III de actividad: Cafeterías, cafés-bares especiales, salas de fiesta y té, discotecas, tablaos flamencos, salas de baile, casinos, casas regionales y billares:

Nivel IA	1.371,76 €	21.640,43 €
Nivel IB	1.300,61 €	20.644,33 €
Nivel II	1.207,51 €	19.340,93 €
Nivel III	1.151,50 €	18.515,15 €
Nivel IV	1.114,54 €	17.960,76 €

Grupo de actividad IV: Hoteles/balnearios de 3 estrellas, restaurantes de 2 y 1 tenedores, colectividades, tabernas, otros cafés y bares:

Nivel IA	1.270,66 €	20.225,03 €
Nivel IB	1.230,75 €	19.666,29 €
Nivel II	1.169,50 €	18.785,14 €
Nivel III	1.070,60 €	17.301,58 €
Nivel IV	1.069,53 €	17.285,71 €

Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 2 y 1 estrellas, hostales, pensiones y demás alojamientos:

Nivel IA	1.228,75 €	19.638,29 €
Nivel IB	1.178,42 €	18.919,01 €
Nivel II	1.117,51 €	18.005,28 €
Nivel III	1.036,51 €	16.790,33 €
Nivel IV	1.035,50 €	16.775,11 €

Pluses para el año 2022:

Transporte: 90,42 €/mes

Mantenimiento ropa: 22,55 €/mes

Manutención: 18,36 €/mes

Paga de Octubre: 1.193,12 € con el límite del SB de cada trabajador.

Servicio extra: 63,99 €

Plus de domingos y festivos: 11,07 € por día festivo a jornada completa, o en su parte proporcional cuando se preste servicio a jornada parcial.