

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**6346** *Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad.*

Visto el texto del XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (código de convenio n.º 99002755011981), que fue suscrito con fecha 12 de enero de 2023, de una parte por la Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos (TECNIBERIA) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Servicios de CC.OO. y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 27 de febrero de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **XX CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS DE INGENIERÍA; OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS; INSPECCIÓN, SUPERVISIÓN Y CONTROL TÉCNICO Y DE CALIDAD**

##### **PREÁMBULO**

Las partes signatarias del presente convenio colectivo, integradas por la Federación de Servicios de CC.OO. y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC), en representación laboral, y TECNIBERIA Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos, en representación empresarial, como organizaciones más representativas estatalmente en el subsector de empresas de servicios de ingeniería y de estudios técnicos acuerdan:

**Artículo 1. *Ámbito funcional. Especial vinculación.***

1. El presente convenio colectivo será de obligada observancia en todas las empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, incluidas las de delineantes, cuya actividad de servicios de asistencia técnica, estudios y proyectos de ingeniería civil, medioambiental, industrial, energía, arquitectura y urbanismo, aeronáutica, agraria,

química, electrónica, aeroespacial, de defensa y militar de cualquier orden similar, haya estado encuadrada en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, que fue sustituida íntegramente en dicho ámbito por el IX convenio colectivo de este sector, publicado en el BOE de 20 de julio de 1995; así como la inspección, supervisión y control técnicos y de calidad en la ejecución de tales proyectos y estudios, en empresas que no aplicasen anteriormente otro convenio colectivo de distinta actividad.

Forman parte también de dicho ámbito, todas aquellas actividades auxiliares de asistencia técnica vinculadas a los servicios de medición, tales como la lectura de equipos de medida o la inspección de suministros, incluyendo las inspecciones reglamentarias, los estudios técnicos vinculados a la medición y las adecuaciones de aparatos o equipos de medidas.

Quedan asimismo expresamente incluidas en el ámbito funcional de este convenio colectivo, todas aquellas actividades señaladas anteriormente que no participen del ciclo productivo de la industria siderometalúrgica. En consecuencia, quedan fuera del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, las empresas dedicadas a la actividad siderometalúrgica.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este convenio colectivo estatal, están incluidas en el anexo I.

Los CNAEs recogidos en dicho anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

2. Para preservar y garantizar los derechos fundamentales de asociación y de libertad sindical, constitucionalmente reconocidos, y para que tales derechos no queden vacíos de contenido por inaplicación de los efectos jurídicos inherentes a esos derechos, esencialmente del derecho de elegir y designar libremente representante en el ámbito estatal y sin discriminación por razón del territorio, el presente convenio colectivo será también, y especialmente, de obligada observancia en las empresas y a su personal que, ejerciendo las actividades incluidas en su ámbito funcional, se encuentren adscritos o afiliados a las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, y sin perjuicio, en todo caso, de las normas de derecho necesario que en cada momento estén vigentes en nuestra legislación.

Siempre que se respeten dichas normas de derecho necesario, en las empresas del sector que cuenten con convenio colectivo propio, se estará a lo en él establecido en las materias reguladas en el artículo 84.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes confieren al pacto contenido en el presente apartado carácter normativo e inderogable, cualquiera que sea el período de vigencia inicial pactado para el presente convenio colectivo.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal adscrito a las empresas indicadas en el artículo 1, con la única excepción del personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. La duración del presente convenio colectivo será de cuatro años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de convenio, una vez registrado y publicado, el 1 de enero de 2021. Las restantes materias iniciarán su vigencia el día de

la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», salvo para las que se especifique otra fecha distinta.

2. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024, con la excepción prevista en el último párrafo del artículo 1.2, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 5.

#### Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

1. Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un mes mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

2. En el caso de solicitarse la revisión del convenio colectivo, la parte que formule su denuncia deberá simultáneamente presentar comunicación de la promoción de la negociación con propuesta concreta sobre los puntos, el contenido mínimo que comprenda la revisión solicitada y requisitos establecidos en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores. Caso de incumplimiento, se tendrá por no hecha la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio colectivo será nulo y quedará sin 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 aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

#### Artículo 7. *Compensación. Absorción.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio colectivo, 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 o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio colectivo.

#### Artículo 8. *Respeto de las mejoras adquiridas.*

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

#### Artículo 9. *Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación.*

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente convenio colectivo a un Comité Paritario que se dará por constituido el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Este Comité cumplirá sus funciones interpretativas únicamente a petición de la representación correspondiente de cualquiera de las dos partes firmantes, por lo que el consultante deberá dirigirse inexcusablemente por escrito a la representación que corresponda, aportando sus

argumentos interpretativos, con el fin de que ésta promueva, en su caso, la reunión del Comité, que deberá resolver en igual plazo al señalado en el apartado siguiente.

2. 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 colectivo, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el convenio colectivo con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Quien promueva el conflicto colectivo deberá, en todo caso, remitir por escrito a una de las dos partes firmantes el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos quince 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 colectivo, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

Será competente igualmente en todas aquellas cuestiones establecidas en la ley, pronunciándose, en el supuesto de posibles desacuerdos que puedan surgir en la negociación para la modificación o inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, cuando cualquiera de las partes lo solicite, conforme a los plazos y procedimiento establecidos en el artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de aplicación general y directa que se establezcan en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluida la posibilidad de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que surjan discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el artículo 85.3 apartado c) de dicho Estatuto.

3. 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 colectivo, 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.

4. Las discrepancias producidas en el seno del Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas, se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, cuando así lo acuerden la mayoría de ambas representaciones.

5. Se mantiene la adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito entre, de una parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y por la Unión General de Trabajadores, y de otra, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, y al que, en su caso, le sustituya, así como a su Reglamento de aplicación, que desarrollarán sus efectos en los ámbitos de obligar del Convenio colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

Siempre que los conflictos sean de ámbito inferior a los previstos en el VI ASAC, podrá intentarse su solución ante organismos establecidos en otros Acuerdos autonómicos con la misma finalidad, si las partes en conflicto así lo decidiesen.

6. El Comité Paritario quedará integrado por cuatro representantes titulares y dos suplentes de cada una de las dos partes signatarias del convenio colectivo, siendo los

designados por la representación sindical y los designados por la representación empresarial, los que se reflejan en el anexo III.

7. El Comité previsto en este artículo, se reunirá dos veces al año, al menos, con objeto de hacer una evaluación de la evolución del empleo en el sector obligado por el ámbito funcional de este convenio colectivo y en función de los datos que las partes puedan aportar a las reuniones que se celebren a tal fin.

#### Artículo 10. *Período de prueba de ingreso.*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para las personas trabajadoras que desempeñen los puestos de trabajo que tengan asignados los niveles salariales 1 y 2, conforme al artículo 17 del presente convenio colectivo, ni de tres meses para las personas trabajadoras que desempeñen los puestos de trabajo que tengan asignados los niveles salariales del 3 al 7. El período de prueba tendrá una duración máxima de quince días laborales para las personas trabajadoras que desempeñen puestos de trabajo que tengan asignado el nivel salarial 8.

No obstante, transitoriamente, hasta el día anterior a la fecha de inicio de vigencia de la supresión del nivel salarial 9, la duración máxima del período de prueba para las personas trabajadoras contratadas para desempeñar puestos de trabajo que tengan asignado el nivel 8 será de tres meses, y de quince días laborales para las personas trabajadoras contratadas para desempeñar puestos que tengan asignado el nivel salarial 9.

En el supuesto de contratos temporales de duración determinada del artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los períodos de prueba se reducirán a la mitad.

La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

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

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

#### Artículo 11. *Provisión de vacantes.*

Se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa las plazas, sean de nueva creación o vacantes, que hayan de ser ocupadas:

- a) Por titulados o tituladas, tanto en el campo técnico como administrativo.
- b) Por otra categoría dentro de los grupos profesionales establecidos, en puestos de confianza, directivos o que impliquen función de mando a todos los niveles de la estructura.

En cualquier caso, se seguirán observando las normas que existieran con anterioridad en cada empresa.

#### Artículo 12. *Promoción o ascensos.*

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, antigüedad y méritos de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la empresa, sin perjuicio de los acuerdos colectivos

que sobre la materia pudiesen existir entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

2. Será suficiente para el ascenso o promoción de las personas trabajadoras la capacidad de éstas, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo, y la dirección de la empresa valorará, a estos efectos, la asistencia de las personas trabajadoras, con aprovechamiento, a cursos de formación que, a juicio de la empresa, estén relacionados con el puesto a ocupar.

3. Se concederá preferencia al personal subalterno al servicio de las empresas para que puedan ocupar plazas de categoría administrativa, siempre que obtengan igual puntuación a la de los y las aspirantes a ingreso en el examen que se convoque a tal fin.

4. Los y las auxiliares administrativos con cuatro años de antigüedad en su categoría, ascenderán a la categoría inmediata superior, cuando se produzcan vacantes en estas categorías, sin precisar someterse a ninguna clase de prueba.

#### Artículo 13. *Reglas para la provisión de vacantes.*

1. En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres, la empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

a) Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo podrán concursar, solicitando cualquier vacante que se produzca de categoría superior dentro del mismo u otro grupo profesional.

b) La empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los y las aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretenda cubrir.

c) En igualdad de conocimientos tendrán preferencia los y las aspirantes de la empresa a los ajenos a ella, y entre aquéllos los pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante. En los casos en que no se dé la preferencia incluida en el párrafo anterior o, dándose, existieran dos candidaturas en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante a la persona con más antigüedad.

d) Para la evaluación de la medida en que se dan los requisitos exigidos en los y las aspirantes, se estará no sólo a lo dispuesto en el apartado b), sino a la valoración de los méritos que de todos los y las aspirantes ordene hacer la Dirección.

e) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes a los tres, salvo que de este período de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante de la persona elegida, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.

f) Del tribunal que deba calificar las pruebas convocadas para cubrir puestos de nueva creación o vacantes, formará parte el miembro del Comité de Empresa o, en su defecto, el Delegado o la Delegada de Personal que se designe por la representación legal de los trabajadores.

2. En general, y por lo que se refiere a provisión de vacantes o puestos de nueva creación, las empresas seguirán observando las normas internas que sobre el particular existieran en las mismas con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio colectivo.

#### Artículo 14. *Anuncio de convocatorias.*

En los avisos de convocatoria deberán figurar los siguientes requisitos:

- a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- b) Grupo profesional y su categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar.
- c) Definición de las funciones básicas a desempeñar dentro del puesto.
- d) Enunciación y contenido básico de las pruebas a realizar.

Artículo 15. *Formación.*

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

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

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

2. En todos los casos contemplados en el precedente apartado, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia de la persona interesada. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

3. Las empresas darán conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores, de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

4. Todas las personas trabajadoras tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

5. Las empresas que dediquen gastos a formación podrán disponer de un comité de formación, del que formarán parte, al menos, dos representantes designados por el Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal, sin que sea necesario que tales representantes sean vocales de dicho Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal. La misión de ese Comité será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa, facilitando sobre todo la adaptación de las personas trabajadoras a los cambios tecnológicos.

6. Las empresas que obtengan fondos públicos especialmente para la formación, deberán disponer obligatoriamente de un Comité de Formación, que participará en la elaboración del plan anual que realice la Dirección de la empresa con dichos fondos para la formación de las personas trabajadoras. A estos efectos, la Dirección pondrá a disposición del comité de formación el plan anual de formación, con al menos quince días de antelación a la presentación de dicho plan en la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. El citado comité recibirá la misma información que la Dirección de la empresa esté obligada a facilitar a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. El referido comité estará formado paritariamente por dos representantes designados por la Dirección de la empresa y otros dos nombrados, de entre sus miembros, por el Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal.

Las solicitudes de los permisos individuales de formación financiados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo se regirán por lo establecido en el

Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y las normas legales que lo desarrollen, así como por el nuevo marco normativo de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y desarrollos normativos que se produzcan durante la vigencia de este convenio colectivo.

## Artículo 16. *Dirección y control de la actividad laboral.*

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

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, la persona trabajadora debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, la persona trabajadora y la empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de las personas trabajadoras con discapacidad, así como el deber de información y consulta establecido en el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

## Artículo 17. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional de las personas afectadas por el presente convenio colectivo se realiza por medio su asignación a los distintos grupos profesionales, en función de sus titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de su prestación laboral objeto del contrato laboral.

Cada grupo profesional se ha definido con criterios que cumplen con lo previsto en el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el objeto de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Cada grupo profesional se determina por la titulación requerida y/o por los siguientes elementos definitorios que conforman la aptitud profesional.

1. Conocimientos: Entendido como el conjunto de conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para un normal desempeño de las funciones del puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición.

2. Iniciativa/autonomía: Entendida como la necesaria para identificar, definir y buscar soluciones a los problemas que, habitualmente, se deben abordar y resolver en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

3. Complejidad: Referida al grado de dificultad de los problemas se deban abordar y resolver en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

4. Responsabilidad: Referida a la asunción de las consecuencias de la toma de decisiones y del emprendimiento de acciones, necesarias en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.



Teniendo en cuenta todo lo anterior, seguidamente se describen los grupos profesionales, y se relacionan y definen para cada uno de ellos:

- Criterios mínimos de acceso / promoción.
- Puestos de trabajo y su correspondiente nivel salarial, definido en el anexo II de las tablas salariales.
- Principales funciones, tareas, y demás elementos definitorios, de cada puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo que no estén definidos en el presente artículo se adscribirán al grupo profesional y nivel salarial que les corresponda por analogía con los que sí están definidos, en función de las titulaciones requeridas, y demás elementos definitorios, necesarios para el desempeño de las funciones de aquellos puestos de trabajo.

Las personas trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo estén desempeñando un puesto de trabajo que no se halle recogido en este artículo, pero que sí que estuviere recogido en el artículo 17 del convenio colectivo, en su decimonovena edición, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» n.º 251, de fecha 18 de octubre de 2019, mantendrán a título personal el nivel salarial reconocido para su puesto de trabajo en la referida decimonovena edición del convenio colectivo.

Grupo profesional I.

Criterios mínimos de acceso/Promoción:

Estar en posesión de un grado universitario, máster o doctorado, o de titulación universitaria anterior al sistema de grados universitarios (titulaciones universitarias de ingeniería, arquitectura, licenciatura, diplomatura, titulaciones de 1.º, 2.º y 3er. ciclo universitario), y que la relación laboral con la empresa se concierte con motivo de dicha titulación universitaria para ejercer las funciones específicas para las que la titulación le habilita.

También se incluyen en este grupo profesional los y las profesionales que, sin contar con las titulaciones universitarias antes citadas, tienen conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o experiencia consolidada y acreditada en el ejercicio de la actividad profesional que ejerza en la empresa y reconocida por ésta.

- I. Personal Técnico.
- II. Personal Administrativo.

Funciones:

Desempeñan las funciones específicas para las que el respectivo título universitario les habilita.

– Titulado o Titulada Superior (Nivel Salarial 1).

Es quien se halla en posesión de un título universitario oficial de Ingeniería, Arquitectura, Licenciatura, Doctorado, Titulaciones de 2.º y 3er. ciclo universitario, Grado universitario más Máster universitario oficial habilitante o Grado universitario más Máster universitario oficial, entendido por tal el que tenga una carga lectiva mínima de un año o curso académico (60 ECTS), y cuando el máster aporte una especialización y competencias profesionales que sean necesarias para el desempeño de las principales funciones y tareas que conforman el contenido de su puesto de trabajo.

– Analista (Nivel Salarial 1).

Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a: Cadenas de operaciones a seguir. Diseño de documentos base. Documentos a obtener. Diseño de los mismos. Ficheros a

tratar: su definición. Puesta a punto de las aplicaciones. Creación de juegos de ensayo. Enumeración de anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento. Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

– **Titulado o Titulada Medio/a o Graduado/a Universitario/a (Nivel Salarial 2).**

**Es quien se halla en posesión de un título universitario oficial de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Aparejador/a, Diplomatura universitaria, Titulación de 1er. ciclo universitario, Grado universitario.**

Grupo profesional II.

Criterios mínimos de acceso/Promoción:

Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con una formación de nivel medio (Bachiller, formación profesional grado medio o superior) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa cuando esté completada con una experiencia dilatada en su profesión.

I. Personal Técnico.

Funciones:

Con autonomía, iniciativa y con objetivos globalmente definidos: realizan tareas técnicas complejas y resuelven problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación.

– Técnico o Técnica de Calculo o diseño (Nivel Salarial 3).

Es la persona trabajadora que, sin precisar de titulación universitaria, coadyuva con responsabilidad limitada, dentro de las especialidades propias de la Sección o Departamento en que trabaja, al desarrollo de funciones específicas de los técnicos titulados.

– Programador/a informático/a (Nivel Salarial 3).

Es la persona trabajadora que debe tener un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja, enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en el ordenador que utiliza, así como de las facilidades y ayuda que le presta al «software» para la puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los procesos complejos definidos por los y las analistas, confeccionando organigramas más detallados de tratamiento. Le corresponde redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Asimismo, confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de los mismos.

– Delineante proyectista (Nivel Salarial 4).

**Es la persona trabajadora que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaje, proyecta o detalla los trabajos del Técnico o Técnica superior, a cuyas órdenes actúa, o el que, sin persona superior inmediata, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por la clientela o por la empresa.**

## II. Personal Administrativo.

### Funciones:

Con autonomía, iniciativa y con objetivos globalmente definidos: dirigen áreas, departamentos o secciones administrativas, coordinando y supervisando las funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as que pudieran tener a su cargo.

– Jefe o Jefa 1.<sup>a</sup> Administrativo/a (Nivel Salarial 3).

Es la persona trabajadora capacitada, provista o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas de un Jefe o Jefa superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la empresa.

– Jefe o Jefa 2.<sup>a</sup> Administrativo/a (Nivel Salarial 4).

Es la persona trabajadora, provista o no de poderes, que a las órdenes inmediatas de un Jefe o Jefa superior, si lo hubiere, se encarga de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él o de ella dependa.

Grupo profesional III.

### Criterios mínimos de acceso/Promoción:

Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con una formación de nivel medio (Bachiller, formación profesional grado medio o superior) o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

## I. Personal Técnico.

### Funciones:

Con cierto grado de autonomía e iniciativa y con información y objetivos definidos: realizan trabajos técnicos propios del Departamento de la empresa al que estén adscritos.

– Delineante (Nivel Salarial 5).

Es el técnico o técnica que tiene capacidad para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

– Técnico o Técnica de 1.<sup>a</sup> (Nivel Salarial 5).

Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de un cargo superior, y bajo su propia responsabilidad realiza trabajos técnicos que requieren iniciativa, propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

– Técnico o Técnica modelador BIM (Nivel Salarial 5).

Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de un cargo superior, y bajo su propia responsabilidad, realiza trabajos técnicos de modelación BIM, que requieren iniciativa, propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

– Técnico o Técnica Informático/a (Nivel Salarial 5).

Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de un cargo superior, y bajo su propia responsabilidad, realiza trabajos técnicos en entornos TIC o informáticos, que requieren iniciativa, propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

– Técnico o Técnica de 2.<sup>a</sup> (Nivel Salarial 6).

Es la persona trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinada, realiza trabajos técnicos secundarios propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

II. Personal Administrativo.

Funciones:

Con cierta autonomía e iniciativa y con información y objetivos definidos: ejecutan tareas que requieren conocimientos de la técnica administrativa y/ o contable.

– Oficial 1.<sup>a</sup> Administrativo/a (Nivel Salarial 5).

Es la persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad amplia actúa a las órdenes de un superior, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección labores de carácter administrativo.

– Traductor/a e intérprete no jurado de uno o más idiomas extranjeros (Nivel Salarial 5).

Es la persona trabajadora que actúa bajo las órdenes de un superior, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza traducciones, escritas u orales, de uno o más idiomas. No estarían incluidas en esta categoría otras que realicen traducción de idiomas de forma puntual o bien para el desarrollo de su función propia.

– Oficial 2.<sup>a</sup> Administrativo/a (Nivel Salarial 6).

Es la persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe o Jefa u Oficial de primera, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Grupo profesional IV.

Criterios mínimos de acceso/Promoción:

Formación profesional grado básico, medio o superior o conocimientos apropiados a los cometidos desempeñados.

I. Personal Técnico.

Funciones:

Con arreglo a instrucciones previamente establecidas, y contando generalmente con supervisión directa del superior: realizan operaciones técnicas sencillas y auxiliares propias del Departamento de la empresa al que estén adscritos.

– Vigilante/Supervisor/Inspector de Obra (Nivel Salarial 7).

Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de un cargo superior, Jefe de Unidad o de Producción, y realiza trabajos técnicos de vigilancia, supervisión, inspección, medición, de obras o suministros, que requieren una mínima iniciativa para poder ser desarrollados, propios de la unidad a la que esté adscrito.

– Auxiliar Técnico/a (Nivel Salarial 7).

Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones técnicas sencillas y auxiliares, con iniciativa más restringida, propias del Departamento de la empresa en que se desarrolle sus funciones, y a las órdenes de un cargo superior.

Transitoriamente, el nivel salarial asignado a este puesto de trabajo es el previsto en la Disposición transitoria primera del presente convenio colectivo.

– Ayudante (Nivel Salarial 8).

Es la persona trabajadora que, bajo la inmediata dependencia de un técnico, colabora en funciones elementales de mínima iniciativa propias de éste, bajo su responsabilidad.

Transitoriamente, el nivel salarial asignado a este puesto de trabajo es el previsto en la Disposición transitoria primera del presente convenio colectivo.

II. Personal Administrativo.

Funciones:

Con arreglo a instrucciones previamente establecidas, y contando generalmente con supervisión directa del superior: ejecutan tareas elementales de gestión y administrativas.

– Telefonista-Recepcionista (Nivel Salarial 7).

Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de un cargo superior y realiza las funciones propias de recepción de llamadas y atención al público compaginadas con las labores administrativas y logística esenciales para el correcto desarrollo del servicio.

– Auxiliar Administrativo/a (Nivel Salarial 7).

Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Transitoriamente, el nivel salarial asignado a este puesto de trabajo es el previsto en la disposición transitoria primera del presente convenio colectivo.

*Esquema del agrupamiento de los puestos de trabajo por grupo profesional y nivel salarial*

Grupo profesional	Nivel salarial	Personal Técnico	Personal Administrativo
		Puestos de trabajo (relación no exhaustiva)	Puestos de trabajo (relación no exhaustiva)
I	1	INGENIERO; <b>ARQUITECTO</b> ; DOCTOR; LICENCIADO; TITULADO 2.º Y 3.º CICLO UNIVERSITARIO; GRADUADO UNIVERSITARIO CON MÁSTER UNIVERSITARIO OFICIAL HABILITANTE O MÁSTER UNIVERSITARIO OFICIAL (MÍN. 60 ECTS), CUANDO APORTE ESPECIALIZACIÓN Y COMPETENCIAS PROFESIONALES NECESARIAS PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO. ANALISTA.	LICENCIADO; TITULADO 2.º Y 3.º CICLO UNIVERSITARIO; GRADUADO UNIVERSITARIO CON MÁSTER UNIVERSITARIO OFICIAL HABILITANTE O MÁSTER UNIVERSITARIO OFICIAL (MÍN. 60 ECTS), CUANDO APORTE ESPECIALIZACIÓN Y COMPETENCIAS PROFESIONALES NECESARIAS PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO.
	2	GRADUADO UNIVERSITARIO; INGENIERO TÉCNICO; ARQUITECTO TÉCNICO; APAREJADOR; <b>DIPLOMADO UNIVERSITARIO</b> ; TITULADO 1er. CICLO UNIVERSITARIO.	GRADUADO UNIVERSITARIO; DIPLOMADO UNIVERSITARIO; TITULADO 1er. CICLO UNIVERSITARIO
II	3	TÉCNICO DE CÁLCULO O DISEÑO; PROGRAMADOR INFORMÁTICO.	JEFE 1.ª ADMINISTRATIVO
	4	<b>DELINEANTE-PROYECTISTA.</b>	JEFE 2.ª ADMINISTRATIVO
III	5	DELINEANTE; TÉCNICO 1.ª; TÉCNICO MODELADOR BIM; TÉCNICO INFORMÁTICO.	OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO; TRADUCTOR E INTÉRPRETE NO JURADO DE UNO O MÁS IDIOMAS EXTRANJEROS
	6	TÉCNICO 2.ª	OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO

Grupo profesional	Nivel salarial	Personal Técnico	Personal Administrativo
		Puestos de trabajo (relación no exhaustiva)	Puestos de trabajo (relación no exhaustiva)
IV	7	VIGILANTE/SUPERVISOR/INSPECTOR DE OBRA; AUXILIAR TÉCNICO.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO; TELEFONISTA-RECEPCIONISTA
	8	AYUDANTE.	

Artículo 18. **Contratos formativos y contratos de trabajo temporales. Adaptación a las características del sector.**

1. Para favorecer en el sector la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, mejorar la empleabilidad del resto, a la vez que incrementar la productividad y competitividad de las empresas, las representaciones firmantes del presente convenio colectivo entienden la necesidad de profundizar en la regulación de la contratación laboral dentro del sector, adecuando la misma a la realidad de la actividad que se presta., tal y como se refleja en los siguientes apartados de este artículo, contribuyendo a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad en aquellos trabajos que no sean eminentemente de carácter temporal.

2. El contrato formativo para el desempeño de una actividad laboral que permita adquirir una práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regulará por lo previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y por lo que se dice a continuación:

a) **La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.** En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) **Se podrá establecer un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de dos meses cuando el contrato tenga una duración de seis meses, ni de tres meses cuando la duración del contrato sea superior a seis meses.**

c) **La retribución por el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser inferior al 60%, durante los seis primeros meses de duración del contrato de trabajo, ni inferior al 75%, durante el resto de la duración del contrato, del importe reflejado en las tablas salariales, reguladas en el artículo 33 del convenio colectivo, del nivel salarial correspondiente a las funciones desempeñadas. La retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que esté vigente en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.**

3. El contrato de trabajo por circunstancias de la producción por causa del incremento ocasional e imprevisible de la actividad y de las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste entre el empleo estable disponible y el que se requiere se regulará por lo previsto en artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y por lo que se dice a continuación:

a) La duración del contrato no podrá ser superior a nueve meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

4. Los contratos de trabajo suscritos conforme a lo previsto en los respectivos artículos del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, se regularán por lo previsto para tales contratos en la decimonovena edición del convenio colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, publicado en el «Boletín

Oficial del Estado» n.º 251, de fecha 18 de octubre de 2019, en tanto no se oponga a la normativa legal y sus disposiciones transitorias.

Artículo 18 bis. *Contratos de trabajo fijos-discontinuos para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas. Adaptación a las características del sector.*

1. Supuestos habilitantes. En el presente artículo se regula el contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo que se suscriba para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución, sea pública o privada, de una contrata, subcontrata o con motivo de concesión administrativa, cuando tengan autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y una duración temporal.

2. Forma del contrato fijo-discontinuo. El contrato de trabajo fijo-discontinuo se formalizará necesariamente por escrito, deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, e igualmente deberá reflejar, si es el caso, que la persona trabajadora es contratada específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajo de naturaleza temporal. Con carácter estimado, y sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento, en el contrato de trabajo se deberán reflejar el centro de trabajo, la duración del periodo de actividad, la jornada de trabajo y su distribución horaria.

En el momento de formalizar el contrato de trabajo, la persona trabajadora deberá señalar un medio de comunicación a través del cual la empresa le comunicará el correspondiente llamamiento, y mediante el cual confirmará a la empresa la debida recepción del llamamiento.

A estos efectos, la persona trabajadora deberá identificar un número de teléfono y una dirección electrónica, y le corresponde el deber de informar de forma inmediata al empresario de cualquier variación de tales datos de contacto.

3. Llamamiento. El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación, a través de los medios de comunicación que haya identificado la persona trabajadora y que se hayan incorporado al contrato de trabajo, con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de inicio de prestación de servicios. El llamamiento contendrá las indicaciones precisas de la ubicación del nuevo centro de trabajo, y de las demás condiciones de incorporación, tales como identificación de la contrata, subcontrata o concesión administrativa, duración previsible de la actividad, ubicación de la prestación, jornada, y distribución horaria.

Con la salvedad prevista en el párrafo siguiente, de entre todas las personas trabajadoras, que cumplan los requisitos exigidos en el perfil profesional descrito en el pliego o en el contrato mercantil o administrativo, será llamada en primer lugar aquella que acredite mayor antigüedad en la empresa. La empresa, no obstante, podrá dar preferencia de llamamiento a otras personas con menor antigüedad, siempre que estas hayan consumido al menos tres meses del período de inactividad regulado en el siguiente apartado cuatro.

La empresa no vendrá obligada a realizar el llamamiento cuando el trabajador le hubiere comunicado fehacientemente, y en el momento del hecho causante, encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, o en la de excedencia forzosa o voluntaria, de conformidad con los artículos 45 y 46 de del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con los preceptos convencionales que contemplen situaciones análogas y con idénticos efectos.

Desde la fecha en la que la persona trabajadora reciba la notificación deberá contestar en un plazo de cinco días naturales, si acepta el llamamiento o rehúsa.

Sin perjuicio de lo anterior, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán acreditar por cualquier medio admitido en Derecho, que han cumplido sus respectivas obligaciones respecto al llamamiento, o, en su caso, que se ha producido un incumplimiento de estas.

Con los efectos previstos en el artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la consideración de una dimisión, que la persona trabajadora no atienda al llamamiento en los plazos indicados o lo rehúse expresamente. Sin perjuicio de esta consideración, y sus consiguientes efectos, la empresa podrá calificar la desatención como un incumplimiento contractual grave.

Por su parte, las personas trabajadoras fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Período de inactividad. El período de inactividad, que se producirá como plazo de espera entre contrata, subcontratas o concesiones administrativas, ha de entenderse como el plazo que media entre la finalización de la prestación de servicios de la persona trabajadora con motivo de la finalización de una contrata, subcontrata o concesión administrativa, y el inicio de la posterior, en la que la persona trabajadora pueda ser recolocada.

El período de inactividad definido en el párrafo anterior no podrá ser superior a seis meses, salvo que el período continuado de actividad previo haya sido inferior a seis meses, en cuyo caso, el período de inactividad no podrá ser superior a tres meses.

Transcurrido el período de seis meses de inactividad, o de tres meses en los casos de períodos continuados de actividad previos de duración inferior a seis meses, sin que se haya producido un nuevo llamamiento, salvo pacto en contrario, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en la ley.

5. Movilidad geográfica. La persona trabajadora fija-discontinua, contratada específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajo de naturaleza temporal, podrá ser llamada para prestar servicios en un centro de trabajo que exija que resida en población distinta de la de su domicilio habitual.

Salvo en los casos en los que el nuevo centro de trabajo se ubique a una distancia inferior a 50 kilómetros del municipio en el que la persona trabajadora tenga su domicilio habitual, en los que se considerará que no existe exigencia de residencia en población distinta de la del domicilio habitual de la persona trabajadora, para el resto, será esta quien decida, a los efectos que se señalan a continuación, si la recolocación ofrecida por la empresa le obliga o no a cambiar su domicilio a municipio más próximo al del nuevo centro de trabajo.

En el supuesto de cambio de domicilio, si la duración estimada de la prestación de servicios de la persona trabajadora en la contrata, subcontrata o concesión administrativa que motiva el llamamiento, fuese igual o inferior a doce meses, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir, en compensación de los gastos de viaje, manutención y estancia, una cantidad mensual bruta de quinientos euros (500,00€).

Si la duración estimada fuese superior a doce meses, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una compensación por los gastos de mudanza de mobiliario y enseres que queden acreditados, con un tope de seiscientos euros (600,00€) por una sola vez.

En cada llamamiento, el municipio en el que se ubique el centro de trabajo en el que se presten servicios será considerado el lugar de trabajo habitual, y la persona trabajadora solo tendrá derecho a que se le compensen los gastos de movilidad, manutención y estancia, conforme a lo previsto legalmente o en el presente convenio colectivo, devengados por encomendarle la empresa trabajos en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya su residencia.

La persona trabajadora llamada para prestar servicios cuando esta prestación le exija el cambio de residencia podrá optar por aceptar el llamamiento, en las condiciones recogidas en este apartado, o rechazarlo con obligación de contestar, rehusando expresamente «por exigencia de cambio de residencia» el ofrecimiento empresarial, en el plazo indicado en el anterior apartado tercero. En este último caso, el rechazo no extinguirá la relación laboral por dimisión, no se considerará incumplimiento contractual grave, y la persona trabajadora conservará su orden de preferencia para el siguiente llamamiento sin que se reinicie el cómputo del período de inactividad.



En correspondencia, la empresa no estará obligada a llamar a la persona trabajadora fija-discontinua, si ésta, para prestar servicios debe cambiar su residencia a población distinta de la de su domicilio habitual. En este supuesto, si por haber transcurrido los períodos máximos de inactividad antes señalados sin que se haya producido un nuevo llamamiento, la empresa hubiera de adoptar las medidas coyunturales o definitivas previstas en la ley, la falta de llamamiento empresarial no se considerará en ningún caso incumplimiento del requisito de concurrencia de causa en la que se pudiera fundamentar la adopción de tales medidas.

6. Cómputo de la antigüedad. Para el devengo de las bonificaciones de los años de servicio previstas en el artículo 28 de este convenio colectivo se tendrá en cuenta toda la duración de la relación laboral.

Sin embargo, en los supuestos previstos legalmente en los que deba indemnizarse a la persona trabajadora por causa de la extinción de su relación laboral con la empresa, a efectos del cálculo de la indemnización se considerará exclusivamente el tiempo de servicios efectivamente prestados, y no toda la duración de la relación laboral

7. Conversión de fijo-discontinuo a fijo ordinario. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el acuerdo de empresa.

#### Artículo 19. *Contratos a tiempo parcial y de relevo.*

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a tiempo parcial el previsto en el apartado 1 y siguientes del artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos en él establecidos, o disposición legal que lo sustituya.

2. El contrato de relevo es el que se concierta con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada para sustituir a la persona trabajadora de la empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el Real Decreto 1131/2002, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último, según lo establecido en el apartado anterior.

3. La jubilación parcial y el contrato de relevo se regirán por lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, o la legislación vigente en ese momento.

#### Artículo 20. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados y delegadas de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva en cada empresa se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

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

3. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 21. *Prevención de riesgos laborales. Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Delegados y Delegadas de prevención.*

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, son plenamente conscientes de la importancia que tiene preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos los que intervienen con su trabajo en el proceso productivo de este sector, aunque éste no sea de especial riesgo, y por ello, llaman muy especialmente la atención de las personas destinatarias de este convenio colectivo, para que cumplan y hagan cumplir las normas de prevención de riesgos laborales establecidas por la legislación vigente en la materia, extremando la vigilancia de las obligaciones legales de prevención que tienen las empresas y las de cumplimiento por parte de sus personas trabajadoras de las normas establecidas y de las instrucciones que al respecto reciban.

2. De conformidad con lo previsto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y cuando no existan representantes legales del personal, las personas trabajadoras podrán elegir directamente, por mayoría simple, quien o quienes habrán de desempeñar el cometido de delegado o delegada de prevención, procurando siempre que tenga una adecuada formación en la materia, y hasta tanto exista representación legal de los trabajadores.

Artículo 22. *Jornada laboral.*

1. A partir del 1 de enero de 2023 la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil setecientos noventa y dos (1.792) horas. La distribución semanal de la jornada ordinaria anual podrá pactarse con los representantes 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 que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las 36 horas semanales durante el período en que la tengan implantada.

3. En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realizan en cada empresa.

4. Toda persona trabajadora desplazada a otra empresa u obras por razón de servicio, se atenderá al horario del centro del trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas durante el tiempo de su desplazamiento, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

5. Las jornadas laborales de los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables ni recuperables. En el cómputo anual máximo establecido en el anterior apartado 1, ya se ha tenido en cuenta lo pactado en este apartado.

6. En las empresas que no la tengan establecida, podrá pactarse una jornada flexible en las entradas y salidas, respetándose un número de horas de presencia común obligada atendiendo a las necesidades de cada empresa.

Artículo 22 bis. *Distribución irregular de la Jornada laboral.*

1. Las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año un máximo de 150 horas de trabajo, respetando el preaviso establecido en el artículo 34.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

2. En aplicación de la distribución irregular de la jornada pactada en el presente convenio colectivo, se podrán rebasar las duraciones máximas de jornada de trabajo, diaria y semanal, recogidas en el artículo anterior, siempre y cuando no se realicen más de 10 horas diarias, ni más de 46 horas semanales, ni se rebasen el número de horas de trabajo que para los viernes esté fijado en el calendario laboral de cada centro de trabajo.

3. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada, se podrá realizar en jornadas de trabajo completas o en medias jornadas, dentro de los seis meses siguientes a que tales diferencias se produzcan.

4. Cuando la persona trabajadora, en aplicación de la distribución irregular de la jornada, deba prolongar su jornada de trabajo por encomendárselo su empresa, tendrá derecho a que la empresa le conceda una ayuda económica para soportar el gasto de la comida, exclusivamente en las jornadas laborales que reúnan todos los requisitos siguientes, y en las condiciones que igualmente se señalan a continuación:

Requisitos que ha de cumplir la jornada para que se conceda la ayuda:

- Que esté señalada como jornada intensiva o continua, en los calendarios laborales de cada centro de trabajo.
- Que la duración mínima de la jornada prolongada sea de 8 horas efectivas de trabajo.
- Que la jornada se realice con una pausa mínima de 45 minutos para el almuerzo.
- Que no sea una jornada en la que la persona trabajadora ya esté recibiendo de su empresa algún tipo de ayuda económica de igual o similar naturaleza compensatoria del gasto de la comida o almuerzo.

Condiciones de concesión de la ayuda:

- Que las personas trabajadoras que actualmente estén recibiendo algún tipo de ayuda para la comida durante la jornada laboral del año señalada en sus calendarios laborales como de jornada partida con pausa para el almuerzo, tendrán derecho a recibirla también en las mismas condiciones y por el mismo importe, en la jornada laboral que reúna los requisitos anteriores.
- Que las personas trabajadoras no incluidas en el punto anterior tendrán derecho a que se les compense el gasto de comida que justifiquen y realicen en restaurantes y establecimientos de hostelería, con un máximo de 10 euros/día.
- Que los importes por el concepto de ayuda comida antes señalados podrán estar sujetos a las retenciones fiscales y descuentos por cotizaciones sociales previstos legal o reglamentariamente.
- Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37.2 del convenio colectivo.

Artículo 23. *Vacaciones.*

1. **Las personas trabajadoras al servicio de la empresa disfrutarán de 23 días laborales de vacaciones anuales retribuidas.**

Las empresas que tuvieran establecidas condiciones más favorables podrán aplicar lo establecido en el artículo 7 del presente convenio colectivo.

2. Salvo en las empresas que tengan establecido un período fijo anual para vacar la totalidad de sus personas trabajadoras, el período de vacaciones podrá ser fraccionado por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, estableciéndose un período mínimo

por año, de al menos ocho días continuados laborales, siempre que la persona trabajadora así lo solicite a la empresa con la antelación prevista en el apartado 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Permisos retribuidos.*

1. 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. Si la celebración de la ceremonia se realizara en día no laborable para la persona trabajadora, el cómputo de los días de permiso se iniciará el primer día laboral inmediato siguiente a aquél en el que se produjera el hecho causante.

b) Dos días laborables 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, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, progenitores o hijos e hijas en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso c). Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de doscientos kilómetros, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días laborables.

En los casos de hospitalización del cónyuge o parientes, y mientras dure tal situación de hospitalización, los días laborables de permiso anteriormente señalados se podrán disfrutar, a opción de la persona trabajadora, de manera continua o discontinua.

c) Cuatro días laborables en los casos de fallecimiento del cónyuge, progenitores o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

d) Un día laborable 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 debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio colectivo.

Las referencias hechas al cónyuge en las letras anteriores se han de entender igualmente aplicables a la pareja de hecho, entendida como tal la persona que convive con la persona trabajadora, de forma estable y pública, con la que guarda una relación de afectividad análoga con el matrimonio, cuando esta unión esté acreditada mediante certificación expedida por un Registro oficial.

Sin embargo, la unión o pareja de hecho no es equiparable a matrimonio, a efectos del disfrute del permiso por matrimonio regulado en este artículo.

2. En sustitución del permiso previsto en el artículo 37.4 TRLET, los progenitores podrán optar por acumular la hora diaria de ausencia del trabajo en jornadas completas de permiso hasta totalizar un máximo de dos semanas ininterrumpidas, que deberán disfrutarse inmediatamente tras la finalización del período de suspensión de contrato de trabajo por cuidado del menor previsto en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en caso de que se opte por fraccionar la citada suspensión, inmediatamente tras la finalización del último período de suspensión del contrato, salvo acuerdo entre las partes para disfrutar el permiso en períodos distintos.

En el supuesto de que la persona trabajadora extinguiese el contrato de trabajo antes de que el lactante cumpla los nueve meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la persona trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente.

Artículo 25. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

En los derechos y deberes de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, las partes respectivas de la relación laboral deberán tener en cuenta las normas que al respecto establezca la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral vigente en cada momento.

Artículo 26. *Permisos sin sueldo.*

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

2. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. Excepto en los casos en que se destinen a la formación, de acuerdo con lo pactado en el artículo 15.1 del presente convenio colectivo, 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 1 a 20 personas trabajadoras: una persona trabajadora.

Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: dos personas trabajadoras.

Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: tres personas trabajadoras.

Empresas de más de 100 personas trabajadoras: más del 3% del personal.

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

Artículo 27. *Faltas y sanciones.*

1. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este convenio colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo 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 considerarán faltas leves:

Tres faltas de puntualidad durante 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 dos días al trabajo sin justificación.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

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

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus mandos 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 considerará 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. En todo caso, la empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.

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

El hurto y el robo tanto a las demás personas trabajadoras 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.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor o autora; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros o compañeras; 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 o jefas, compañeros o compañeras o subordinados o subordinadas, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas; 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 de 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 en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

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 ascender en el sistema de clasificación profesional de la empresa.  
Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, grupo y nivel profesional 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 ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros 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 de la jefatura de la empresa, con la designación del instructor o instructora y del secretario o secretaria. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor o autora de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor o instructora lo juzga pertinente, propondrá a la dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo de la persona inculpada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los 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 el interesado o interesada. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

4. Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores y 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 28. *Antigüedad.*

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

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 8, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieran satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, las personas trabajadoras a ellas vinculados y en activo en la fecha de 18 de septiembre de 1980, continuarán manteniendo a título personal la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que, en ningún caso puedan superarse las limitaciones que establecía el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, que se mantienen.

En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para las personas trabajadoras que en el mismo se mencionan, 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 trabajadora.

## Artículo 29. *Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.*

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

2. Las empresas afectadas por este convenio colectivo, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedades de más de 30 días de duración, complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social de la incapacidad temporal (IT) por enfermedad o accidente de trabajo hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses a partir de la baja.

Este complemento se podrá prorrogar, con un límite de seis meses más, cuando el organismo competente reconozca expresamente la situación de prórroga de la prestación económica de la incapacidad temporal, por presumirse que durante la prórroga la persona trabajadora puede ser dada de alta médica por curación.

Las empresas solo estarán obligadas a complementar la prestación económica hasta la fecha de extinción de la relación laboral, si esta se produce antes de que se cumplan los plazos de doce y seis meses, anteriormente dichos.

3. Las personas trabajadoras están obligadas, 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 reconocidas 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 reconocida establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el de la persona trabajadora, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

## Artículo 30. *Seguro complementario de accidentes de trabajo.*

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

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

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

## Artículo 31. *Retribuciones.*

Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente convenio colectivo, tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de las empresas o contratos individuales de trabajo.

## Artículo 32. *Pago mensual.*

Como norma general, el pago de salarios se efectuará mensualmente.

## Artículo 33. *Tablas de niveles salariales.*

1. Las tablas con los importes correspondientes a los distintos niveles salariales para los años 2021 y 2022 son las que figuran en el anexo II de este convenio colectivo,



y son el resultado de los incrementos salariales pactados, según se detalla a continuación:

Año 2021:

Se mantienen los mismos importes que quedaron fijados para el año 2020 en el XIX convenio colectivo, salvo los correspondientes a los niveles salariales 8 y 9, que se revisan con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021.

Año 2022:

Los importes que se detallan son el resultado de incrementar los importes fijados en las tablas salariales para el año 2021 en un 3,10%, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022.

2. Los importes de las tablas salariales de los años 2023 y 2024 serán los que resulten de aplicar a los importes de las tablas del año inmediato anterior, los porcentajes de incremento salarial que se fijan en función del porcentaje de variación anual del Índice de Precios de Consumo (IPC) registrado a fecha 31/12/2022, para la subida del año 2023, y a fecha 31/12/2023, para la subida del año 2024, según se detalla a continuación:

Intervalo	Variación anual IPC a 31 de diciembre del año anterior al de la subida	% incremento tablas salariales
1	Inferior a 0,00%.	0,00%
2	Igual o superior a 0,00% e inferior a 1,50%.	1,30%
3	Igual o superior a 1,50% e inferior a 2,50%.	1,80%
4	Igual o superior a 2,50% e inferior a 3,50%.	2,30%
5	Igual o superior a 3,50% e inferior a 4,50%.	2,80%
6	Igual o superior a 4,50%.	3,50%

3. Las empresas dispondrán de treinta y dos días para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de los salarios establecidos en el presente artículo.

4. En los casos de posible inaplicación salarial del convenio colectivo, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia en cada momento.

Artículo 34. *Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.*

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales 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 artículo 33.

No obstante, los importes de las dos pagas extraordinarias podrán prorratearse por la empresa entre las doce pagas mensuales, previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

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. El tiempo trabajado se computará en días, sin que proceda, ni por defecto, ni por exceso, el redondeo en meses completos.

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 34 bis. *Salario mínimo interprofesional.*

El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo, ni la cuantía de las retribuciones, pluses y complementos salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a la persona trabajadora ingresos iguales o superiores, en cómputo anual, a los mínimos que, en cada momento, se fijen por las disposiciones legales reguladoras de aquel salario mínimo interprofesional.

Artículo 35. *Trabajo nocturno.*

El trabajo nocturno, entendiéndose por tal el efectuado entre las veintidós horas y las seis de la mañana, se retribuirá con un ciento por ciento más de los salarios fijados en el artículo 33 del presente convenio colectivo, salvo para el personal sujeto al sistema de turno y para el contratado expresamente para la realización de un horario nocturno, como vigilantes, serenos, etcétera.

Artículo 36. *Horas extraordinarias.*

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a 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 caso de pérdida de materias primas: realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

2. La Dirección de la empresa, y sin perjuicio del cumplimiento de las demás obligaciones previstas legalmente, relativas a las competencias de los representantes legales de los trabajadores en materia de jornada, informará mensualmente al Comité de Empresa o a los Delegados y las Delegadas de Personal 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 la naturaleza de las horas extraordinarias. Sólo se considerarán como extraordinarias las horas que excedan de la jornada semanal ordinaria cuando ésta se haya pactado con los representantes de los trabajadores conforme al artículo 22 del presente convenio colectivo.

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

4. Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, en el setenta y cinco por ciento. Previo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada, 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 37. *Dietas y desplazamientos.*

1. El importe de la dieta, en compensación de los gastos de manutención y alojamiento, para los desplazamientos que se produzcan en territorio español, que exijan que la persona trabajadora pernocte en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya su residencia, será de 51,00 euros/día. Que, no obstante, durante los primeros 20 días de desplazamiento a un mismo destino, la persona trabajadora podrá optar por percibir una dieta diaria de 30 euros, en compensación de los gastos de manutención, y que la empresa, por su cuenta, le facilite el alojamiento. A estos efectos, se iniciará un nuevo cómputo de los primeros 20 días de desplazamiento a un mismo destino, cuando entre la fecha final de un desplazamiento y la fecha inicial del siguiente desplazamiento al mismo destino, medie un período de tiempo continuado de al menos de 30 días naturales, y que la interrupción del desplazamiento al mismo destino no se deba al disfrute de vacaciones, de permisos, de excedencia, o a la suspensión del contrato de trabajo por cualquiera de las causas previstas en el artículo 45 el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando la persona trabajadora no deba pernoctar en municipio distinto del lugar de trabajo habitual, pero no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos en lugar distinto al habitual, aun cuando sea dentro de la misma localidad, tendrá derecho a percibir 11,50 euros en concepto de dieta por comida o cena. Con efectos a partir del día 1 de enero de 2024, este importe quedará fijado en la cantidad de 12,00 euros.

3. Cuando, con motivo de un viaje de servicio, la empresa autorice el uso del vehículo propio de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a percibir, como gastos de locomoción la cantidad de 0,28 euros por kilómetro recorrido, más, salvo en los casos en que la empresa abone mayor importe por kilómetro recorrido, los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.

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.

En los supuestos de desplazamientos temporales regulado en el apartado 6 del artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

El personal desplazado por la empresa a país extranjero tendrá cubierta, a cargo de ésta, la asistencia médica y hospitalaria que precise la persona trabajadora durante el tiempo de su desplazamiento y por el procedimiento que concierte la empresa.

6. Se mantendrá como condición más beneficiosa, las condiciones que a título individual o colectivo se vinieran aplicando y mejoraran las establecidas en el presente artículo.

## Artículo 38. *Plus de convenio.*

1. Para el año 2021 se mantiene el plus de convenio anual en el mismo importe que el fijado para el año 2020 en el XIX convenio colectivo, de dos mil trescientos cuarenta y nueve euros y sesenta y nueve céntimos (2.349,69 euros).

Para el año 2022 se establece un plus de convenio anual de dos mil trescientos noventa y seis euros y sesenta y ocho céntimos (2.396,68 euros).

Para el año 2023 se establece un plus de convenio anual de dos mil cuatrocientos cuarenta y cuatro euros y sesenta y un céntimos (2.444,61 euros).

Para el año 2024 se establece un plus de convenio anual de dos mil cuatrocientos noventa y tres euros y cincuenta céntimos (2.493,50 euros).

Estas cantidades se percibirán desde el 1 de enero de cada uno de los años que se indican.

Los pluses de los años 2021 y 2022 se recogen igualmente en el anexo II.

2. Las personas trabajadoras tituladas contratadas para desempeñar puestos de trabajo asignados al nivel salarial 1 del artículo 33 del presente convenio que accedan a su primer empleo, o las mismas que sean contratadas mediante el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional conforme al artículo 11.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, comenzarán a devengar el citado plus al cumplirse un año de su relación laboral con la respectiva empresa.

3. El importe del plus de convenio establecido en el presente artículo no se computará en el cálculo del valor de la bonificación por años de servicio o premio por antigüedad y complementos en situación de baja por incapacidad temporal.

4. Las empresas dispondrán de treinta y dos días para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación del plus establecido en el presente artículo.

5. Lo previsto en el apartado 4 del artículo 33 del presente convenio colectivo será de aplicación respecto del plus regulado en los apartados precedentes.

## Artículo 39. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo, salvo que el trabajo a distancia venga impuesto por necesidades sanitarias o por cualquier otra circunstancia excepcional marcada legal o normativamente como excepción a lo dispuesto en la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, que podrán sustanciar su propia regulación.

2. El trabajo a distancia, entendiéndose como tal el regulado en la Ley antedicha, es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El trabajo a distancia debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales, excepto si sobreviniera causa grave o de fuerza mayor, circunstancias en que el preaviso podrá reducirse a 3 días naturales, y salvo que en los acuerdos individuales o en los acuerdos colectivos de ámbito inferior al presente convenio colectivo se fijen plazos de preaviso distintos y circunstancias excepcionales de reversibilidad distintas.

4. En los acuerdos individuales en la materia, o en los acuerdos colectivos de ámbito inferior al presente convenio colectivo, a los que aquellos puedan remitirse, conforme a lo previsto en el artículo 7 de la Ley 10/2021 se deberán incluir un inventario

de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia, a cuya dotación y mantenimiento tienen derecho las personas trabajadoras. Igualmente, en los referidos acuerdos se deberán reflejar expresamente la cuantificación de la compensación de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, y que obligatoriamente debe abonar la empresa. En ausencia de tal cuantificación las empresas deberán abonar la cantidad de 1,00 euro por cada día de trabajo a distancia efectivo realizado por la persona trabajadora, con efectos a partir del primer día del mes siguiente al de publicación del presente convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado». En el caso de que no se trabaje a distancia la totalidad de la jornada de trabajo contratada, se abonará la parte proporcional. La citada cantidad diaria pasará a ser de 1,02 euros por cada día trabajado a partir del 1 de enero de 2024.

5. En las relaciones de trabajo a distancia se recomienda que las personas trabajadoras mantengan un mínimo de vínculo presencial con el centro de trabajo al que han de quedar adscritas, para evitar el aislamiento y la desvinculación con la empresa y fomentar las relaciones personales y profesionales.

6. Si la persona trabajadora vuelve al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición en perfecto estado, salvo el desgaste normal por la utilización de los mismos.

7. Se garantiza la igualdad de derechos de las personas que desarrollen trabajo a distancia, en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 10/2021.

8. Seguridad y salud laboral. Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán recoger los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. La persona trabajadora facilitará la realización de dicha evaluación y planificación preventiva.

9. Derechos de información y participación. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Esta copia se entregará por la empresa en un plazo no superior a diez días desde su formalización a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

10. Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse con la RLPT la aplicación del trabajo a distancia, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales de empleo, así como mecanismos que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad.

11. Las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones a representantes legales.

Artículo 40. *Desconexión digital.*

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, en el marco del presente convenio colectivo, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se garantiza el ejercicio del derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la empresa.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Se reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho y no como una obligación, es decir, todos aquellos empleados que realicen comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo.

Igualmente, los destinatarios internos de dichas comunicaciones podrán atenderlas durante su jornada laboral no estando obligados a responderlas fuera de dicha jornada.

Se asigna mayor responsabilidad en el cumplimiento de este aspecto a aquellos trabajadores/as que tengan un equipo bajo su responsabilidad.

Los superiores jerárquicos no podrán requerir respuestas a comunicaciones fuera de horario laboral, o cuando la finalización de la jornada esté próxima y la respuesta a la comunicación pueda suponer una extensión del horario, todo ello salvo las excepciones que se determinan en el punto 3 que se expone a continuación.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

2. Salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3 las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo se considerarán buenas prácticas:

– Con carácter general las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo. En consecuencia, la buena práctica será, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, la no realización de llamadas telefónicas, envíos de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral, excepto correos automáticos y/o informativos que no contengan mandatos.

– Programar respuestas automáticas, durante los períodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante la ausencia.

– Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral en los términos del presente artículo sea efectivo, la Empresa garantizará que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este artículo.

#### Artículo 41. *Dimisión de la persona trabajadora.*

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 naturales de antelación. Si no se realizase este preaviso, la empresa procederá a descontar de la liquidación el importe del salario diario, por cada uno de los días de incumplimiento del preaviso. 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.

#### Artículo 42. *Excedencia voluntaria.*

1. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona trabajadora, en el plazo de un mes desde su solicitud, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. La Empresa, en el plazo de 20 días desde que reciba la solicitud, deberá responder a la persona solicitante, y de no hacerlo se considerará que accede a la solicitud.

2. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Durante el período de excedencia, la persona trabajadora no podrá prestar sus servicios, por cuenta propia o ajena, para otras empresas cuyas actividades principales estén recogidas en el artículo 1 del presente convenio colectivo, ni para empresas que estén aplicando el presente convenio colectivo. Si así lo hiciera, perderá automáticamente cualquier derecho de reingreso a la empresa.

#### Artículo 43. *Extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación.*

1. Para mejorar la empleabilidad de personas jóvenes en el sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, sector caracterizado por emplear mayoritariamente a personas con formación universitaria en puestos de trabajo altamente cualificados, las representaciones firmantes del presente convenio colectivo convienen en impulsar medidas que favorezcan el relevo generacional, tal y como se estipula en los siguientes apartados de este artículo.

2. Se establece la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora que tenga una edad igual o superior a 68 años, siempre que reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

A estos efectos, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de cuatro meses, la persona trabajadora estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, español o extranjero, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Caso de que la persona trabajadora hubiera trabajado algunos períodos de tiempo en el extranjero, y no pudiera aportar certificación de vida laboral de tales períodos, la

obligación contenida en el párrafo anterior se entenderá cumplida cuando aporte justificante de la solicitud formulada a las autoridades competentes, y de haberlas, las respuestas de éstas, desestimatorias o denegatorias de la solicitud. En estos casos, la persona trabajadora estará obligada a aportar otros documentos tales como contratos de trabajo o certificados de empresa acreditativos de los períodos de tiempo trabajado.

3. La empresa, en este supuesto de extinción del contrato de trabajo, dentro de los seis meses siguientes desde que se produzca, deberá contratar los servicios de una persona trabajadora por tiempo indefinido.

En el supuesto de extinción del contrato de trabajo aquí pactado, la empresa deberá comunicar por escrito, con al menos 15 días de antelación, tanto a la persona trabajadora afectada como a la representación legal de los trabajadores en la empresa, si existiese, la fecha en que se producirá la extinción del contrato de trabajo.

4. Se admite la posibilidad de que mediante pacto individual por escrito entre empresa y la persona trabajadora se posponga la fecha de extinción del contrato de trabajo.

#### Artículo 44. *Derechos de reunión y de libre sindicación.*

1. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus personas trabajadoras 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 de las personas trabajadoras a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

#### Artículo 45. *Derechos y obligaciones de los Sindicatos de trabajadores.*

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

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada 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 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 46. *Derechos y competencias de los representantes de las personas trabajadoras.*

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 del 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 la empresa 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 sobre 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, tuviera 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, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o paccionada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Las empresas estarán obligadas a facilitar a los comités de empresa o delegados de personal que lo soliciten, una cuenta de correo electrónico, y una lista de distribución, para que puedan informar a sus representados de los temas y cuestiones señalados en el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales. En cuanto al número y frecuencia de las comunicaciones, los emisores evitarán hacer un uso excesivo e indebido, entendido como tal el que perjudique el normal desarrollo de la actividad de las empresas. Las empresas podrán acordar con las respectivas RLPT's las normas de uso de esta herramienta de comunicación.

#### Artículo 47. *Garantías de los representantes de las personas trabajadoras.*

1. Los miembros del comité de empresa y los delegados y delegadas 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 determinan 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 y delegadas de personal o miembros de comités de empresa como componentes 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 miembros de comités de empresa o delegados y delegadas de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

2. En las empresas obligadas por el presente convenio colectivo, se podrá negociar la acumulación de un porcentaje de las horas previstas en el artículo 68 TRLET en alguno o algunos de los representantes de los trabajadores.

3. Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan la acumulación de horas del crédito de horas mensuales retribuidas previsto artículo 68 de la Ley del Estatuto Trabajadores, a favor de hasta un máximo de 6 representantes de los trabajadores, siempre que estos sean designados miembros titulares de los comités o comisiones constituidos en el seno del XX convenio colectivo, con el propósito de que dicha acumulación horaria se destine a atender adecuadamente a empresas y personas trabajadoras del sector, para facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social y la participación en la negociación de los distintos acuerdos que requiera el presente convenio colectivo o la legislación laboral.

Estos representantes habrán de ser miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal, de los centros de trabajo de las empresas afectadas por el convenio colectivo, que podrán acumular horas del resto de los representantes legales de sus respectivos órganos representativos (o delegados), siempre que cuenten con la aprobación de estos.

La designación de los 6 miembros que tengan la facultad de acumulación de horas serán comunicados al comité paritario de vigilancia e interpretación, con expresión de la empresa en la que prestan servicios, solo a efectos de control.

Artículo 48. *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 49. *Trabajos en pantallas.*

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 daños a las personas usuarias 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.

Artículo 50. *No discriminación en las relaciones laborales. Acoso y violencia en el lugar de trabajo.*

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, convienen expresamente en recordar a las empresas obligadas por este convenio colectivo que, en las relaciones laborales con sus personas trabajadoras, deberán respetarse las normas de no discriminación previstas en el artículo 17.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o disposición que lo sustituya, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en todas sus disposiciones que sean aplicables a las empresas obligadas por el presente convenio colectivo y durante su período de vigencia.

2. Las partes firmantes, recomiendan a sus representados y representadas la aplicación íntegra del «Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo», firmado el 26 de abril de 2007.

A tal efecto, informan que dicho Acuerdo reconoce que diversas formas de acoso y de violencia, que pueden ser físicas, psicológicas y/o sexuales, pueden afectar a puestos de trabajo.

Conforme al citado Acuerdo, cuya aplicación se recomienda, el acoso ocurre cuando una o más personas trabajadoras, o un directivo o una directiva, de manera repetitiva y deliberada, abusan, amenazan o humillan a una persona en circunstancias relativas al trabajo. La violencia ocurre cuando una o más personas trabajadoras o jefes o jefas, deliberadamente, violan la dignidad del jefe o jefa o de la persona trabajadora, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.

Respecto al acoso sexual y/o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, según la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ya mencionada, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; y constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

## Artículo 51. *Comisión paritaria sectorial de formación a nivel de sector.*

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación y cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector, asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua en la edición vigente, que desarrolle sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

En este sentido, la comisión paritaria sectorial de formación quedará facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dicho Acuerdo Nacional.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua podrá desarrollar parte de sus funciones dentro del marco establecido en 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, especialmente en lo establecido en su artículo 26, así como en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla 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 así como las diferentes normas que, en esta materia, se desarrollen posteriormente a la publicación de este convenio colectivo.

Dicha Ley establece en su artículo 26.1 que, en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el sector correspondiente podrán constituir Estructuras Paritarias Sectoriales con o sin personalidad jurídica propia. Estas Estructuras Paritarias se agruparán en sectores afines conforme al mapa sectorial aprobado por Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Según la disposición transitoria segunda del RD 694/2017 que desarrolla la Ley 30/2015, en tanto no se constituyan las Estructuras Paritarias Sectoriales previstas se mantendrán las actuales funciones de las Comisiones Paritarias Sectoriales. Actualmente la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo está en proceso de adecuación y transformación de dichas estructuras.

2. En el anexo IV se designan los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación que funcionará en la forma que la misma acuerde, y que requerirá el voto favorable de, al menos, las tres cuartas partes de cada una de las dos representaciones, laboral y empresarial, para la adopción de decisiones.

Dicha Comisión quedará integrada por cuatro representantes de cada una de las dos representaciones, pudiendo también formar parte de ella como asesores, con voz pero sin voto, dos personas por cada una de las dos partes.

Al pacto de esta disposición 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, teniendo la vigencia prevista en el último párrafo del artículo 1.2 del presente convenio colectivo.

## Artículo 52. *Derecho supletorio y prelación de normas.*

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio colectivo 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 colectivo 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 colectivo, se establece su complementariedad respecto de los restantes convenios colectivos del mismo ámbito funcional cualquiera que fuere su ámbito territorial. Por tanto, el presente convenio colectivo regirá como normativa supletoria, y sustitutiva de la 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 transitoria primera. *Clasificación profesional.*

Hasta el día 30 de junio de 2023, los puestos de trabajo de Auxiliar Técnico/a y de Auxiliar Administrativo/a se mantendrán asignados al nivel salarial 8, y el puesto de trabajo de Ayudante al nivel salarial 9.

No obstante, si el presente convenio colectivo se publicara en el «Boletín Oficial del Estado» en fecha posterior al día 28 de febrero de 2023, el período transitorio se mantendrá hasta el último día del mes en el que se superen los cuatro meses desde la fecha de publicación.

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

1. El convenio colectivo de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las empresas y personas trabajadoras comprendidas 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 convenios de ámbito distinto, y salvo pacto expreso en él contenido, de acuerdo también con lo previsto en el primer apartado del artículo 84 del ya citado texto refundido, y en el artículo 37.1 de la Constitución, que garantiza su fuerza vinculante.

2. Las representaciones de las empresas y de las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio colectivo 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 que determina 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 a la Dirección General de Trabajo.

3. Los convenios colectivos de igual ámbito funcional a éste, y de inferior ámbito territorial, que no hayan sido revisados en el período del año siguiente al de concluir sus respectivas vigencias, serán automáticamente sustituidos por este convenio colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, sin necesidad de ningún tipo de adhesión expresa.

Disposición final segunda. *Pacto derogatorio.*

El presente convenio colectivo, dentro de su ámbito, deroga y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de entrada en vigor, al anterior XIX Convenio colectivo de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, de ámbito nacional, suscrito con fecha 29 de julio de 2019, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 18 de octubre de 2019 por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 7 de octubre de 2019, sustituyendo, por tanto, a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, conforme a lo establecido en el artículo 1 del presente convenio colectivo.

## ANEXO I

**Actividades económicas del sector de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad. (CNAE)**

71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos.
711. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.
7111. Servicios técnicos de arquitectura.
7112. Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.
712. Ensayos y análisis técnicos.
7120. Ensayos y análisis técnicos.
74. Otras actividades profesionales, científicas y técnicas.
741. Actividades de diseño especializado.
7410. Actividades de diseño especializado.
749. Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.
7490. Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.

## ANEXO II

**Tablas salariales y plus convenio para los años 2021 y 2022**

Año 2021

Nivel salarial	Tabla salarial art. 33		Plus convenio según art. 38 convenio	Total anual
	Mes x 14	Anual		
1	1.712,42	23.973,88	2.349,69	26.323,57
2	1.291,04	18.074,56	2.349,69	20.424,25
3	1.244,93	17.429,02	2.349,69	19.778,71
4	1.141,36	15.979,04	2.349,69	18.328,73
5	1.019,82	14.277,48	2.349,69	16.627,17
6	878,63	12.300,82	2.349,69	14.650,51
7	849,16	11.888,24	2.349,69	14.237,93
8	838,29	11.736,06	2.349,69	14.085,75
9	832,17	11.650,38	2.349,69	14.000,07

Año 2022

Nivel salarial	Tabla salarial art. 33		Plus convenio según art. 38 convenio	Total anual
	Mes x 14	Anual		
1	1.765,51	24.717,14	2.396,68	27.113,82
2	1.331,06	18.634,84	2.396,68	21.031,52
3	1.283,52	17.969,28	2.396,68	20.365,96
4	1.176,74	16.474,36	2.396,68	18.871,04
5	1.051,43	14.720,02	2.396,68	17.116,70
6	905,87	12.682,18	2.396,68	15.078,86
7	875,48	12.256,72	2.396,68	14.653,40
8	864,28	12.099,92	2.396,68	14.496,60
9	857,97	12.011,58	2.396,68	14.408,26

## ANEXO III

**Acta de la Comisión Negociadora del XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad, sobre su Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación**

En Madrid, a 12 de enero de 2023, en la sede de TECNIBERIA, se reúnen los representantes en la comisión negociadora del XX Convenio colectivo Nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad de las organizaciones Federación de Servicios de CC.OO., y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC), en representación laboral, y TECNIBERIA Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos, en representación empresarial.

La reunión tiene por objeto constituir el Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación regulado en el artículo 9 del XX Convenio colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, designar sus componentes y establecer sus normas de funcionamiento.

Primero.

Los cuatro representantes titulares y dos suplentes designados por cada una de las dos partes signatarias del convenio colectivo son los siguientes:

En representación sindical:

Federación de Servicios de CCOO:

Titulares:

Don Juan Manuel del Río Moyano.  
Doña María Teresa Olivero Cabello.

Suplente:

Doña Marta Martínez Ayuso.

Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT:

Titulares:

Don Eduardo Herreros Andrés.  
Doña Silvia Garrido Zafrilla.

Suplente:

Don José Luis Mazón Lloret.

En representación empresarial:

TECNIBERIA (Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos):

Titulares:

Don Eduardo Castán Sánchez.  
Don Domingo Ortega Rodríguez.  
Don Óscar Paterna López.  
Don José Luis Jiménez García.

Suplentes:

Don Juan Rodríguez González.  
Doña Araceli García Nombela.

Segundo.

En la primera reunión que celebren los miembros del Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación se designarán los Copresidentes o Copresidentas y se aprobará un reglamento de funcionamiento.

Tercero.

El Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación constituido en este acto podrá contar con la presencia de personas que asesoren técnicamente a cada representación, cuando así se considere oportuno.

## ANEXO IV

### **Acta de la Comisión Negociadora del XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad, sobre su Comisión Paritaria Sectorial de Formación**

En Madrid, a 12 de enero de 2023, en la sede de TECNIBERIA, se reúnen los representantes en la comisión negociadora del XX Convenio colectivo Nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad de las organizaciones Federación de Servicios de CC.OO., y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC), en representación laboral, y TECNIBERIA Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos, en representación empresarial

Conforme a lo previsto en el artículo 51 del mencionado convenio colectivo, la reunión tiene por objeto designar a los representantes de la Comisión Sectorial de Formación, a sus copresidentes, así como establecer las facultades, funciones y ámbitos de aplicación.

En el transcurso de la reunión, se adoptan por unanimidad, los siguientes acuerdos:

Primero. *Designación de componentes de la Comisión. Copresidentes y asesores.*

1.1 Los cuatro representantes titulares y dos suplentes designados por cada una de las dos partes signatarias del convenio son los siguientes:

En representación sindical:

Federación de Servicios de CCOO:

Titulares:

Doña Belén López Martínez.  
Don Alejandro Rovira Fariña.

Suplente:

Doña Natalia López Cumplido.

Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT:

Titulares:

Doña Concepción Raspeño Aguilar.  
Don José Vicente Fernández Fernández.

Suplente:

Don José Luis Mazón Lloret.

En representación empresarial:

TECNIBERIA (Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos):

Titulares:

Doña Araceli García Nombela.  
Don Juan Rodríguez González.  
Don Alberto Martínez Álvarez.  
Don Eduardo González Sánchez.

Suplentes:

Don Sergi Ibáñez Jordán  
Don José Luis Jiménez García

1.2 Actuarán como copresidentes, representando conjuntamente a la Comisión, en representación sindical don Alejandro Rovira Fariña y en representación empresarial Doña Araceli García Nombela.

Segundo. *Competencias y ámbitos de aplicación.*

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación tendrá las facultades y funciones previstas en el artículo 51 del XX Convenio colectivo Nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad, así como las previstas en las normas que en los citados artículos se citan, y sus ámbitos de aplicación, funcional, territorial, personal y temporal, serán los del convenio colectivo.



Tercero. *Normas de funcionamiento.*

Los componentes de la Comisión de Formación se reunirán en el plazo de un mes para la actualización del reglamento de funcionamiento interno.

Cuarto. *Domicilio.*

La Comisión fija su domicilio a efectos de desarrollo de las actividades en materia de formación que le son propias, en el que la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo ceda para las Comisiones Paritarias, si bien las reuniones para estudiar y pronunciarse sobre los planes se celebrarán en el que, previo acuerdo en cada caso de los dos copresidentes, se decida.