

VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. Resumen

VIGOR 2024-2026

Código de Conv. Núm. 99014585012004
(BOE, 26-09-2024)

RESUMEN

- 1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
 - 1.3. Prelación de normas
- 2. Condiciones económicas
 - 2.1. Salario base
 - 2.2. Tablas salariales 2024
 - 2.3. Salario base ad personam
 - 2.4. Antigüedad ad personam
 - 2.5. Comisiones
 - 2.6. Plus de vinculación
 - 2.7. Plus de polivalencia
 - 2.8. Plus de domingos y festivos
 - 2.9. Gratificaciones extraordinarias
 - 2.10. Complemento personal de garantía
 - 2.11. Complemento de responsabilidad
 - 2.12. Retribución vacaciones de los comerciales
 - 2.13. Horas extraordinarias
- 3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Incrementos Salariales y Cláusula de revisión salarial
- 4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada de trabajo
 - 4.2. Vacaciones
 - 4.3. Jubilación anticipada, parcial y contrato de relevo
 - 4.4. Jubilación obligatoria
 - 4.5. Teletrabajo y trabajo a distancia
- 5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Permisos
 - 5.2. Licencias no retribuidas
 - 5.3. Excedencias forzosas para atender el cuidado de menores y familiares
 - 5.4. Excedencias voluntarias
 - 5.5. Excedencia forzosa por ejercicio de funciones sindicales
 - 5.6. Pausas y reducciones de jornada
 - 5.7. Posibilidad de jornada intensiva para personas con hijas/os menores de ocho años, con discapacidad, enfermedad grave (propia o cónyuge o pareja de hecho o familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad) o cuidado de personas dependientes y que tengan una antigüedad de al menos tres años en la empresa
- 6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
 - 6.1. Dietas y kilometraje
- 7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Contratación indefinida
 - 7.2. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción
 - 7.3. Contrato de duración determinada para la sustitución de persona trabajadora
 - 7.4. Límites temporales para la sucesión de contratos de duración determinada
 - 7.5. Cumplimiento de la cuota de reserva a favor de personas con discapacidad
 - 7.6. Información sobre las contrata y subcontratas
 - 7.7. Contratos con finalidad formativa
- 8. Periodos de prueba
- 9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
- 10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
- 11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Ayuda a guardería
 - 11.2. Complemento por Incapacidad Temporal

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo regula las condiciones mínimas de trabajo en las empresas que se dedican principalmente a la mediación inmobiliaria.

El presente convenio colectivo partiendo de las diversas fórmulas de actuación en el sector inmobiliario regula las condiciones mínimas de trabajo aplicables al personal por cuenta ajena de las empresas que se dedican principalmente a la gestión y mediación inmobiliaria.

A estos efectos se entiende por actividad de mediación inmobiliaria aquella que consiste en realizar o desarrollar una actividad remunerada con el fin de poner en relación a dos o más futuros contratantes interesados en la realización de determinada operación inmobiliaria, promoviendo o facilitando su aproximación y, en su caso, la celebración del contrato.

El ámbito territorial de este convenio abarca todo el estado español para las empresas radicadas en el mismo y el personal incluidos en su ámbito funcional y personal.

1.2. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma con independencia de la fecha en que se efectúe su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Ello no obstante sus condiciones económicas tendrán efectos desde el primero de enero de 2024 y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2026.

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por períodos anuales, si no es denunciado por escrito durante los dos meses anteriores a la fecha de su finalización por quien tenga la representatividad requerida, debiendo comunicar la denuncia a las otras representaciones y a la autoridad laboral.

Caso de no efectuarse la denuncia en el tiempo y forma previstos en el párrafo anterior y habiéndose producido la prórroga anual automática, todos los conceptos salariales se incrementarán, inicialmente, en el porcentaje resultante de calcular el IPC medio mensual de los doce meses del ejercicio anterior a la citada prórroga anual (suma de los IPC mensuales dividida entre 12).

Dicho incremento inicial, será revisado por la Comisión Paritaria Sectorial una vez finalizado el ejercicio prorrogado, calculando el IPC medio mensual de los doce meses del ejercicio prorrogado, y aplicando a todos los conceptos salariales el incremento adicional que proceda por la diferencia, siempre y cuando dicho IPC medio mensual del ejercicio prorrogado sea superior al incremento que se aplicó inicialmente.

Denunciado el convenio, el mismo mantendrá su vigencia durante la negociación y hasta que no se alcance acuerdo sobre el nuevo convenio que lo sustituya.

1.3. Prelación de normas

Las partes firmantes expresamente convienen que de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, es su voluntad no ser afectadas por lo dispuesto en actuales o futuros convenios, a salvo de lo dispuesto en el artículo 84, apartados 3 y 4, del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se podrán negociar convenios colectivos de ámbito autonómico y/o provincial, siempre que la regulación que pudiera estar contenida en aquellos convenios resulte más favorable para las personas trabajadoras que la contenida en el presente convenio, cuya regulación tiene el carácter de norma mínima de derecho necesario. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tienen la consideración de materias no negociables, en todo caso: El ámbito funcional, el ámbito personal, las modalidades de contratación, el periodo de prueba, los grupos y niveles profesionales, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Dentro del marco normativo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio, las organizaciones firmantes consideran de interés el desarrollo que en los ámbitos de las Comunidades Autónomas puedan llevarse a cabo en las materias relativas a calendario laboral, idioma y utilización de los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

2. Condiciones económicas

2.1. Salario base

Los salarios correspondientes a cada uno de los grupos profesionales son los que se reflejan en las tablas salariales que constan en el anexo I del presente convenio.

2.2. Tablas salariales 2024

Salario base (para jornadas completas). Anual (catorce pagas)		Euros
		2024 inicial
Grupo I. Dirección		
N1	Director/a Gerente.	20.667,42

Salario base (para jornadas completas). Anual (catorce pagas)		Euros
		2024 inicial
N1	Director/a administrativo/a.	20.667,42
N2	Director/a Comercial.	16.093,11
N2	Director/a de Oficina.	16.093,11
Grupo II. Técnico/a		
N1	Técnico/a de gestión de activos con titulación de grado superior.	23.847,06
N2	Técnico/a de gestión de activos con titulación de grado medio.	22.256,67
N3	Técnico/a en tasación de activos.	18.282,72
N3	Técnico/a en sostenibilidad, certificación y eficiencia energética.	18.282,72
Grupo III. Comercial*		
N1	Gestor/a de marketing y comunicación.	16.038,83
N2	Comercial captadores/as.	15.876,00
N2	Comercial financiero.	15.876,00
Grupo IV. Administración		
N1	Coordinador/a.	18.282,72
N1	Secretario/a.	18.282,72
N1	Oficial administrativo.	18.282,72
N2.1	Administrativo/a 1.	16.701,48
N2.2	Administrativo/a 2.	15.876,00
Grupo V. Auxiliar de servicios generales		
N1	Oficial de servicios.	16.113,43
N2	Auxiliar de servicios.	15.876,00
* Salario garantizado mínimo.		

Plus de polivalencia (para jornadas completas)		Euros año
		2024 inicial
Grupo IV. Administración.		794,98

Plus de festivos	Euros
Grupo IV. Administración. Grupo V. Auxiliar de servicios generales.	50 % Precio hora ordinaria: Salario Base+Plus Vinculación+Plus Polivalencia.

Plus de responsabilidad		Euros año
		2024 inicial
		2.544,88

Plus de vinculación (para jornadas completas)		Total euros anual
		2024 inicial
3 años trabajados.		401,21
6 años trabajados.		792,14
9 años trabajados.		1.188,24

Plus de vinculación (para jornadas completas)	Total euros anual
	2024 inicial
12 años trabajados.	1.589,40
15 años trabajados.	1.986,11
18 años trabajados.	2.383,48

Horas extraordinarias (precio hora)	Euros hora
	2024 inicial
Titulada/o grado superior.	20,00
Titulada/o grado medio.	18,78
Técnica/o tasación de activos.	18,08
Técnica/o sostenibilidad.	18,08
Gestor/a marketing y comunicación.	14,99
Comercial, captadoras/es.	14,57
Comercial financiera/o.	14,14
Coordinador/a.	18,08
Secretario/a.	18,08
Oficial administrativo.	18,08
Administrativo/a 1.	16,49
Administrativo/a 2.	14,14
Oficial de servicios.	15,70
Auxiliar de servicios.	14,45

2.3. Salario base Ad personam

Complemento personal diferenciado en las hojas de salario constituido por la diferencia actualizada entre el salario base del convenio de origen en el momento de resultar de aplicación lo dispuesto a este respecto en el V Convenio colectivo estatal del sector, y el salario base de dicho convenio en cómputo global anual, siendo el mismo no compensable ni absorbible, y revalorizable en el futuro en el mismo porcentaje que se revalorice el salario base en las tablas salariales de convenio.

2.4. Antigüedad ad personam

Complemento personal diferenciado en las hojas de salario constituido por la cantidad actualizada que percibieran los trabajadores o trabajadoras en concepto de plus, complemento o cualquier otra denominación que retribuyera la antigüedad en el momento de entrada en vigor del V Convenio colectivo estatal del sector, siendo el mismo no compensable ni absorbible, y revalorizable en el futuro en el mismo porcentaje que se revalorice el salario base en las tablas salariales de convenio.

El complemento denominado «Antigüedad ad personam», es compatible con el «Plus de vinculación» instituido a partir del V Convenio colectivo estatal del sector.

2.5. Comisiones

La retribución del personal comercial consistirá en una comisión calculada mediante la aplicación de un porcentaje, pactado en el contrato individual de trabajo, sobre los honorarios que la empresa perciba por las operaciones de intermediación inmobiliaria y/o financieras, en cuya promoción y conclusión haya intervenido de forma directa y personal el/la trabajador/a, que no podrá ser inferior en ambos casos al cinco por ciento (5 %) de los honorarios netos percibidos por la empresa deducido el IVA y, en su caso, aquellos gastos y suplidos cargados al cliente (honorarios de registros, gastos de desplazamiento, etc.).

Dichas comisiones se devengarán en el momento en que se consume la mediación, o, en su caso, la operación crediticia y la empresa haya cobrado sus honorarios y podrán ser liquidadas hasta trimestralmente. Si un comercial interviene en ambos tipos de intermediación –inmobiliaria y financiera– solo percibirá un cinco por ciento (5 %), no siendo las mismas acumulables.

Ello, no obstante, el personal comercial tendrá garantizado el percibo del salario mensual que consta en las tablas salariales, que tendrá la consideración de mínimo, o en su caso, en el contrato de trabajo, incluido el prorrateo de pagas extraordinarias, cuando las comisiones no

alcancen dicho importe. Si el importe de las comisiones es igual o superior al del salario garantizado por la empresa este será absorbido y compensado por aquellas. Las comisiones no absorberán el plus de vinculación que, en su caso, viniera percibiendo el comercial.

2.6. Plus de vinculación

Por cada tres años de prestación de servicios la persona trabajadora percibirá un complemento personal de vinculación en la cuantía que se establece en las tablas salariales que figuran en el anexo I del presente convenio, con un máximo de seis trienios, cuando realice la jornada pactada en el artículo 36.

El personal contratado a tiempo parcial percibirá el plus de vinculación en la proporción que corresponda.

2.7. Plus de polivalencia

El personal del Grupo IV, percibirá un plus de polivalencia anual en la cuantía que se establece en las tablas salariales que figuran en el anexo I del presente convenio. Este plus retribuye la eventual realización de funciones de otras categorías de las que componen el grupo, dado que las especiales características del sector, en el que la mayor parte de los centros de trabajo están compuestas por plantillas de personal muy reducidas, exige con habitualidad el desempeño de funciones polivalentes.

El personal contratado a tiempo parcial percibirá el plus de polivalencia en la proporción que corresponda.

2.8. Plus de domingos y festivos

Por cada hora que el personal del grupo IV trabaje en domingo o festivo, además del salario ordinario y con independencia de la compensación en tiempo de descanso que pueda corresponderle, percibirá un plus consistente en un 50 por ciento del precio hora ordinaria, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta el salario base, el plus de Vinculación y el plus de polivalencia.

Las cantidades que se perciban por este concepto se recogerán en la hoja de salario bajo el concepto «Plus Festivos».

2.9. Gratificaciones extraordinarias

El personal, a excepción del personal comercial cuya retribución está constituida exclusivamente por comisiones sobre las operaciones en las que hubiera intervenido con un salario mínimo garantizado, percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán en los meses de junio y diciembre de cada año y que consistirán en una mensualidad del salario base, plus de vinculación, plus de polivalencia, y, en su caso, «Antigüedad ad personam» y/o «SB ad personam». Las retribuciones para jornadas completas que constan en el anexo I del presente convenio incluyen las doce mensualidades ordinarias más las dos pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades ordinarias, previo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán semestralmente, del 1 de enero al 30 de junio la paga de verano y del 1 de julio al 31 de diciembre la paga de Navidad, y en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

2.10. Complemento personal de garantía

Complemento personal diferenciado en las hojas de salario, constituido por la diferencia anual, dividida entre 12, existente entre la mayor retribución en cómputo anual global de quien la viniera percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del V Convenio colectivo estatal del sector y el salario base establecido en dicho Convenio, exceptuadas, en su caso, la cantidad correspondiente en ese momento a la que con cualquier denominación retribuyera la antigüedad, así como la correspondiente a la diferencia entre el salario base del convenio de origen en el momento de entrar en vigor el citado V Convenio colectivo estatal del sector y el salario base de dicho convenio.

El Complemento personal de garantía no es absorbible, compensable ni revisable.

2.11. Complemento de responsabilidad

Es un complemento funcional o de puesto de trabajo, de carácter no consolidable, destinado a retribuir las condiciones particulares de aquellos puestos de trabajo de confianza cuyo contenido funcional implique la realización de tareas de responsabilidad, mando, supervisión o coordinación.

Este complemento se percibirá mientras se realice la función de responsabilidad, mando, supervisión o coordinación, y se dejará de percibir cuando, por cualquier causa, se cese en el ejercicio de tales funciones.

La cuantía de este complemento, para las jornadas completas, es la establecida en las tablas salariales del presente convenio.

En caso de que sean comerciales quienes perciban este complemento y su sistema básico de retribución continúe siendo el de comisiones, el complemento de responsabilidad pasará a formar parte de la retribución mínima garantizada, absorbible por las comisiones si el importe de éstas excede la suma del salario garantizado y el plus de responsabilidad.

2.12. Retribución vacaciones de los comerciales

Durante el período vacacional el personal comercial tendrá derecho a cobrar el salario recogido en los artículos 19 y 64 de este convenio, y además devengará a su favor un porcentaje, que no podrá ser inferior al 25 por ciento, de las comisiones que le hubiese correspondido percibir por operaciones cerradas durante dicho período de descanso que, habiendo sido iniciadas por él, de no haber interrumpido su actividad para el disfrute de sus vacaciones, habrían sido concluidas por el mismo.

2.13. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen la duración máxima de la jornada ordinaria.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada persona trabajadora se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente. Preferentemente dichas horas extraordinarias se compensarán mediante tiempo equivalente de descanso retribuido. En caso de que mediante acuerdo individual o colectivo entre las partes se opte por la retribución de las horas extraordinarias realizadas se abonarán a razón de las cantidades alzadas que constan en el anexo I, que se verán incrementadas en el mismo porcentaje de incremento que se aplique a las tablas salariales, según estipule la comisión paritaria para los conceptos económicos del convenio, en cada ejercicio.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Incrementos Salariales y Cláusula de revisión salarial

La escala salarial anual vigente para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2024, así como el importe inicial de los demás conceptos salariales para dicho periodo, figuran en el anexo I de este convenio. Finalizado 2024, si el IPC interanual general de diciembre de 2024 fuera superior al 3 %, se aplicará como cláusula de revisión salarial un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos de 1 de enero de 2024.

La subida salarial inicial para el año 2025 se establece en el 3 % sobre el ejercicio anterior. Finalizado 2025, si el IPC interanual general de diciembre de 2025 fuera superior al 3 %, se aplicará como cláusula de revisión salarial un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos de 1 de enero de 2025.

La subida salarial inicial para el año 2026 se establece en el 3 % sobre el ejercicio anterior. Finalizado 2026, si el IPC interanual general de diciembre de 2026 fuera superior al 3 %, se aplicará como cláusula de revisión salarial un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos de 1 de enero de 2026.

Para proceder a la revisión salarial de cada uno de los ejercicios pactados, una vez conocido el IPC interanual general resultante a 31 de diciembre de cada año, tras su correspondiente publicación por el Instituto Nacional de Estadística, la Comisión Paritaria prevista en el artículo 68 del presente convenio se reunirá antes del 15 de febrero posterior para:

- Determinar el importe definitivo de la tabla económica del año objeto de revisión. Para ello, se calculará la diferencia existente entre la tasa de variación anual resultante del IPC general de dicho año y el porcentaje de subida salarial inicial que fue aplicado a la tabla para ese mismo año. Caso de que la diferencia entre ambos valores sea positiva, se aplicará a los importes iniciales que figuran en el anexo I de este convenio del ejercicio objeto de revisión, el incremento adicional que proceda teniendo en cuenta el tope máximo que se haya pactado. Caso contrario, se mantendrán los mismos importes. En cualquiera de los dos casos, los valores resultantes se considerarán importes definitivos del anexo I de este convenio para dicho año. La revisión salarial producida, tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero del año correspondiente.
- Posteriormente, se pasará a determinar la tabla salarial inicial para el nuevo año. Para ello, se aplicará a los importes definitivos que figuren en el anexo I calculados en el paso anterior A), el porcentaje de subida salarial inicial que venga recogido para ese año en los puntos 1, 2 o 3 de este artículo. Los valores resultantes, se considerarán los importes iniciales del anexo I de este convenio para ese nuevo año.

La revisión salarial que proceda resultante de lo expuesto en los párrafos anteriores se abonará, en su caso, en una sola paga, previa publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de las tablas salariales que elabore la Comisión Paritaria, siendo también de aplicación a estos efectos lo previsto en el siguiente apartado de este artículo.

El resto de conceptos integrantes de la estructura salarial relacionados en el artículo 17 (a excepción del Complemento Personal de Garantía) y el importe de las horas extraordinarias reguladas en el artículo 40, se verán incrementados con los mismos criterios anteriormente expuestos en este artículo.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

La jornada ordinaria durante la vigencia del presente convenio, excepto en aquellas empresas que tengan pactada una jornada ordinaria inferior, será de 1.772 horas anuales de trabajo efectivo, sin perjuicio de las adaptaciones legales que corresponda.

El trabajo en domingos y días festivos del calendario oficial de fiestas deberá ser compensado por tiempos equivalentes de descanso, sin perjuicio de la realización de la jornada anual pactada y, en su caso, de la retribución complementaria establecida en este convenio.

La jornada se entenderá siempre de trabajo efectivo y el tiempo de trabajo computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Anualmente se elaborará por las empresas el calendario laboral, previa audiencia a la representación legal de las personas trabajadoras, que será expuesto en lugar visible en cada centro de trabajo.

Excepcionalmente, en los días laborables que en cada caso integren la semana natural que coincidan con una de las catorce festividades anuales, el personal tendrá derecho a la compensación por un día libre retribuido, garantizando de esta forma el disfrute íntegro de las catorce festividades anuales.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el periodo acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en los artículos 37 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Distribución irregular de la jornada

Las empresas, atendiendo a la estacionalidad de la actividad mediadora u otras circunstancias del mercado inmobiliario, podrán establecer en sus calendarios de trabajo una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores, así como excluir de los periodos estacionales de mayor actividad el disfrute de las vacaciones.

En caso de distribución irregular de la jornada, la jornada semanal, incluidas horas extraordinarias, no podrá exceder de 48 horas de promedio en cómputo cuatrimestral.

La jornada diaria en los periodos acreditados de máxima actividad comercial en la zona en la que la empresa desarrolle su actividad podrá superar las nueve horas, respetando en todo caso el descanso de doce horas entre jornadas.

El establecimiento de una jornada irregular deberá ir precedido de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no inferior a quince días, durante el cual las partes deberán negociar de buena fe y con vistas a llegar a un acuerdo. Finalizado dicho periodo de consultas sin acuerdo las partes, de común acuerdo, podrán someter sus diferencias a la Comisión Paritaria del convenio para que ésta ejerza una función mediadora. Si la mediación de la Comisión Paritaria concluye sin avenencia quedará expedita la vía jurisdiccional o la vía arbitral extrajudicial prevista en el artículo 59, para la solución del conflicto».

4.2. Vacaciones

Todo el personal tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones retribuidas de 32 días naturales que podrán disfrutarse preferentemente entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive excepto que por razones de la actividad del mercado inmobiliario de la zona deban disfrutarse fuera del mencionado periodo.

Las fechas de disfrute del periodo de vacaciones que correspondan se conocerán con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

De común acuerdo entre las partes, las vacaciones podrán ser fraccionadas en dos o más periodos que en ningún caso serán inferiores a siete días naturales, quedando garantizado en todo caso que como mínimo un tercio del periodo vacacional deba disfrutarse entre el 1 de junio y el último día de septiembre.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por parto o adopción/acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por tales causas le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

En estos supuestos anteriores, las fechas de disfrute de las vacaciones pendientes, se fijarán de mutuo acuerdo entre partes.

Asimismo, el personal disfrutará anualmente de dos días de libre disposición retribuidos que no serán acumulables a las vacaciones ni podrán ser disfrutados en los puentes, salvo pacto en contra. Las empresas podrán excluir para el disfrute de los días de libre disposición los periodos de máxima actividad comercial acreditada.

Igualmente, se disfrutará de un día más de permiso retribuido que coincidirá con el día 24 o 31 de diciembre. La elección de este día de libranza se acordará entre el/la trabajador/a y la empresa.

4.3. Jubilación anticipada, parcial y contrato de relevo

Se aplicará la legislación vigente en cada momento, que regula la jubilación anticipada, parcial y contrato de relevo.

4.4. Jubilación obligatoria

Como medida de fomento del empleo, se acuerda que las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir 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.
- b. 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 nueva persona trabajadora por tiempo indefinido y a tiempo completo.

4.5. Teletrabajo y trabajo a distancia

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.

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 en todo caso deberá documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

El trabajo a distancia, será reversible para la empresa y para la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito a la otra parte con una antelación mínima de quince días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, circunstancias en que el preaviso puede reducirse a tres 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.

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.

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. De esta forma, 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.

Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse con la representación legal de las personas trabajadoras 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.

Dotación de medios y compensación de gastos. Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad tendrán derecho a la dotación y al mantenimiento de los medios, equipos y herramientas, que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional, que como mínimo deberán incluir:

- Ordenador o portátil y, en su caso, teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).
Adicionalmente y por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, la empresa podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad de 50 euros, los siguientes medios y herramientas:
- Teclado.
- Ratón.
- Pantalla.

Adicionalmente, las empresas satisfarán por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, una cantidad de 1,50 euros por cada día de trabajo a distancia efectivo realizado por la persona trabajadora en 2024. Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto, y en el caso de que no se trabaje a distancia la totalidad de la jornada de trabajo contratada, se abonará la parte proporcional que corresponda.

Las cantidades reguladas en este artículo, se incrementarán en el mismo porcentaje de incremento que se aplique a las tablas salariales, según estipule la comisión paritaria para los conceptos económicos del convenio, en cada ejercicio.

Así mismo, en el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrán establecer compensaciones de gastos superiores a las previstas en el presente convenio colectivo.

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.

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.

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.

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.

Formación. Las empresas estarán obligadas a establecer los canales necesarios para la información y participación de las personas en esta

modalidad en los procesos formativos. Se establecerán mecanismos para asegurar que la formación se realiza dentro de su jornada laboral.

Se informará y consultará específicamente de ambas cuestiones a la representación sindical.

5. Permisos y excedencias

5.1. Permisos

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

- a. Por matrimonio o registro de pareja de hecho, 15 días naturales, que podrán ser acumulables al periodo de vacaciones. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, a partir de la firma del presente convenio, de acuerdo con las legislaciones autonómicas que regulan dichas situaciones. Si el día del hecho causante se produce en día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal, su disfrute comenzará el primer día laborable siguiente al hecho causante.
- b. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- c. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
Si el día del hecho causante se produce en día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal, su disfrute comenzará el primer día laborable siguiente al hecho causante.
Estos días se podrán disfrutar de manera continua o discontinua en el plazo de hasta diez días después de producirse el hecho causante.
- d. Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
Si el día del hecho causante se produce en día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal, su disfrute comenzará el primer día laborable siguiente al hecho causante.
- e. Dos días por traslado de domicilio habitual. Si el traslado de domicilio es fuera del municipio donde resida la persona trabajadora, el permiso retribuido será de tres días.
- f. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes, incluido permiso de conducir, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo si este es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional.
- h. Por la disposición del crédito de horas mensuales atribuido a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras para el ejercicio de sus funciones de representación.
- i. El personal con hijos/as con discapacidad tendrán derecho a un permiso retribuido para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz, donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir soporte adicional en el ámbito sanitario que haya de efectuarse dentro de su jornada laboral.
- j. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un máximo de 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de cabecera de la seguridad social, y por el tiempo necesario para acudir a médicos especialistas y pruebas diagnósticas de la seguridad social debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar como justificación el correspondiente «parte de asistencia a consulta». No obstante, los trabajadores y trabajadoras, procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso.
- k. Un día laborable en caso de pruebas diagnósticas o ambulatorias que no requieran hospitalización, pero sí de sedación o asistencia de una tercera persona, tanto para la persona trabajadora como para familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- l. Visitas médicas: El tiempo imprescindible cuando se trate de visitas al médico especialista, limitándose a 18 horas anuales para visitas a médicos de cabecera. Salvo caso de urgencia, la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 24 horas. En todos los casos la persona trabajadora deberá aportar a la empresa justificante de la visita realizada.
- m. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado, equivalentes a cuatro días laborables al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

5.2. Licencias no retribuidas

Las personas trabajadoras podrán disfrutar anualmente de un permiso no retribuido de hasta un mes de duración, que podrá disfrutarse en periodos mínimos de quince días para:

1. El cuidado o necesidad de asistencia a un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad por razones de enfermedad grave, hospitalización, discapacidad o cuidados paliativos del mismo.
2. Hospitalización prolongada por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
3. Someterse a técnicas de reproducción asistida.
4. El traslado al extranjero para realizar los trámites de una adopción internacional.
5. Atención, suficientemente justificada, a descendientes hasta doce años de edad, durante el periodo de vacaciones escolares.

Este derecho podrá ser sustituido por la modificación de la jornada y del horario de trabajo previo acuerdo con la empresa.

Dichas licencias sin sueldo conllevarán la suspensión del contrato de trabajo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

5.3. Excedencias forzosas para atender el cuidado de menores y familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hija/o, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada. La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que en su caso de viniera disfrutando.

La duración de este tipo de excedencias podrá alcanzar los siguientes periodos máximos:

- a. Un período máximo de doce meses a partir de la finalización de la baja maternal.
- b. Un periodo no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia que no podrá ser superior a tres años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida. Cuando exista un nuevo familiar causante de derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma pondrá fin al que se venga disfrutando.

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

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

Las excedencias reguladas en este artículo se han de solicitar siempre por escrito, con quince días de antelación como mínimo, respecto a la fecha de inicio. La empresa ha de contestar, también por escrito, en el plazo de los cinco días siguientes.

5.4. Excedencias voluntarias

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año, podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

En los supuestos que se solicite un periodo de excedencia inferior al límite máximo, la excedencia podrá prorrogarse a voluntad de la persona trabajadora con un preaviso de treinta días antes de la llegada del término final de la excedencia inicialmente concedida, o, en su caso del de sus sucesivas prórrogas, por periodos anuales hasta dicho límite.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para realizar actividades por cuenta propia o ajena, que puedan ser consideradas competencia desleal, salvo autorización expresa y por escrito.

Si la persona trabajadora no solicitara el reingreso o prórroga antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva de la empresa. Cuando lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en la empresa, en su categoría o similar.

La persona trabajadora con una excedencia voluntaria reconocida deberá cubrir un nuevo periodo de cómo mínimo, cuatro años de servicios efectivos en la empresa, antes de poder acogerse a otra excedencia de la misma naturaleza.

5.5. Excedencia forzosa por ejercicio de funciones sindicales

Quienes ejerzan funciones sindicales, de ámbito local o superior, pueden solicitar a la empresa su pase a situación de excedencia, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, con reserva de puesto de trabajo, debiendo incorporarse a la empresa, en el plazo de treinta días naturales a partir del cese de su cargo, con preaviso de quince días de tiempo, como mínimo, respecto a la fecha de reincorporación.

5.6. Pausas y reducciones de jornada

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

Quien ejerza este derecho, podrá hacerlo por cualquiera de las posibilidades de disfrute que legalmente estén disponibles, incluyendo el derecho a poder sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o, con carácter alternativo, por jornadas laborables completas equivalentes a la acumulación de las horas retribuidas de ausencia que correspondan, preavisando con al menos 15 días naturales a la fecha de disfrute.

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

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Asimismo, en los supuestos de hospitalización por enfermedad grave, el personal tiene derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias con un máximo de 30 horas al año (para familiares de 1.er grado) y una hora diaria con un máximo de quince al año (para familiares de 2.º grado), con un máximo de treinta horas al año.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario entre, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La persona progenitora, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o hija o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

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

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

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

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

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos para el cuidado del lactante, nacimiento prematuro y guarda legal de menores y/o familiares corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

5.7. Posibilidad de jornada intensiva para personas con hijas/os menores de ocho años, con discapacidad, enfermedad grave (propia o cónyuge o pareja de hecho o familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad) o cuidado de personas dependientes y que tengan una antigüedad de al menos tres años en la empresa

Como medida de conciliación para adaptar la vida personal y/o familiar y de fomento de la corresponsabilidad en la atención de hijos y/o familiares, cualquier persona que trabaje con jornada partida podrá solicitar trabajar en horario continuado, concediéndose por parte de la empresa siempre que queden salvas las necesidades del servicio.

La duración de la jornada por la que se opte no podrá ser inferior en cómputo diario a la establecida en el convenio colectivo que le sea de aplicación.

En el caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa, la concesión solo podrá realizarse para uno cualquiera de los dos, a su elección.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Dietas y kilometraje

A partir de la entrada en vigor del convenio, el personal que, por interés de la empresa, deba desplazarse a provincia distinta de aquella en la que radique su centro de trabajo, percibirá, en concepto de indemnización por uso de vehículo particular, la cantidad de 0,30 euros/ km. Igualmente serán por cuenta de la empresa los gastos de transporte en caso de no utilizar vehículo particular.

En concepto de dieta, percibirán la cantidad de 17 euros cuando realicen una comida, y de 34 euros cuando realicen dos comidas, siendo por cuenta de la empresa los gastos de alojamiento que incluirán el desayuno. Caso de no estar incluido el desayuno, se abonará hasta un máximo de 6 euros, previa justificación.

Las/os comerciales, en el ejercicio habitual de su actividad, dentro del área territorial de influencia de la oficina a la que se hallen adscritos, que a los efectos del presente artículo no podrá exceder a un radio de sesenta kilómetros, o, en su caso, de la localidad dónde radique la Oficina, quedan excluidos de la percepción de dichas indemnizaciones y dietas, dado que las comisiones que perciben o, en su caso, el salario garantizado por la empresa retribuyen los gastos de tal naturaleza por ser los mismos inherentes al ejercicio de su actividad.

Ello, no obstante, si por orden expresa de la empresa debieran salir del referido ámbito territorial, tendrán derecho a su percibo.

Las cantidades reguladas en este artículo se incrementarán en el mismo porcentaje de incremento que se aplique a las tablas salariales, según estipule la comisión paritaria para los conceptos económicos del convenio, en cada ejercicio, y se publicarán con las tablas salariales actualizadas.

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contratación indefinida

Para dar cumplimiento al compromiso de las empresas de promover la estabilidad en el empleo del personal incluido en el ámbito personal de este convenio, la modalidad de contratación habitual en el sector para cubrir las necesidades estructurales de plantilla en cada una de las empresas será el contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

7.2. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

A este respecto, será causa suficiente para justificar el empleo de esta modalidad de contratación temporal, el incremento en un veinte por ciento (20 %) de las notas de encargo realizadas a la empresa en relación con el promedio mensual de notas de encargo efectuadas en el ejercicio anual inmediatamente anterior al momento en que se produzca dicho incremento. Entre las oscilaciones a que se refiere este párrafo, se entenderán también incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses contados a partir del momento en que se produzca dicha causa (el incremento de las notas de encargo), transcurridos los cuales el contrato eventual deberá convertirse en indefinido.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

7.3. Contrato de duración determinada para la sustitución de persona trabajadora

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

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

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

7.4. Límites temporales para la sucesión de contratos de duración determinada

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en los artículos 30 y 31 adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

7.5. Cumplimiento de la cuota de reserva a favor de personas con discapacidad

Las empresas del sector cumplirán el mandato legal que obliga a las de más de cincuenta trabajadoras/es a la contratación de un 2 por ciento de personal con discapacidad física o sensorial, salvo que opten por alguna de las medidas alternativas al cumplimiento de dicha cuota de reserva previstas en la legislación vigente.

7.6. Información sobre las contratas y subcontratas

Las empresas que compartan un mismo centro de trabajo con empresas contratistas y subcontratistas, de la propia actividad, dispondrán de un libro Registro a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras y de las secciones sindicales que refleje la siguiente información:

- a. Identificación de la empresa contratista o subcontratista.
- b. Objeto y duración de la contrata o subcontrata.
- c. Lugar de ejecución de la contrata.
- d. Número de trabajadoras/es del contratista o subcontratista ocupadas/os en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e. Medidas previstas de coordinación de actividades entre las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

7.7. Contratos con finalidad formativa

Los contratos formativos incluidos en este artículo, tendrán por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 1, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios en los términos establecidos en el apartado 2. Ambas modalidades contractuales, están reguladas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas deberán informar a la representación legal de las personas trabajadoras del número y tipo de contratos formativos suscritos y, anualmente, a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación. Del mismo modo, deberán informar a dicha representación legal de los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización. Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 1.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

Son normas comunes para las dos modalidades del contrato formativo, las siguientes:

- a. La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- b. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c. El contrato, que deberá formalizarse por escrito, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 1.b), c), d), e), g), h) y k) y 2.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 1.e).
- d. Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.
- e. Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo serán todos, excepto los incluidos dentro del Grupo I Dirección, que vienen recogidos en el artículo 14 Clasificación profesional.
- f. Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
- g. Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
- h. Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

Contrato de Formación en Alternancia

El contrato de formación en alternancia, regulado en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo, y lo dispuesto en el presente artículo, tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

- a. Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para poder concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional de los regulados en el apartado 2 de este mismo artículo. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
- b. En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c. La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- d. La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo Individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
- e. Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos Individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f. Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.
- g. La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- h. Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.
- i. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- j. No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- k. Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.
- l. No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
- m. La retribución la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en este convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato formativo para la Obtención de la Práctica Profesional

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios regulado en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo, y lo dispuesto en el presente artículo se regirá por las siguientes reglas:

- a. Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b. El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- c. La duración de este 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.
- d. Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- e. Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes para los contratos celebrados con trabajadoras/es que estén en posesión de título de grado o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos celebrados con quienes estén en posesión de título de máster o doctorado o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
- f. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g. A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h. Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- i. La retribución por el tiempo de trabajo efectivo la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia regulada en el apartado 1 de este mismo artículo, ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

8. Periodos de prueba

Los ingresos de personal cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada se considerarán sometidos a un período de prueba que no podrá exceder de los siguientes plazos:

- Personal contratado para desempeñar funciones directivas, personal titulado y comercial: Seis meses.
- Resto de personal: Un mes.

El periodo de prueba habrá de constar por escrito en el contrato de trabajo y durante su transcurso las partes podrán rescindir el contrato sin obligación de preaviso ni de indemnizar.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Se considerarán como faltas leves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos y superior a diez.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de uno o dos días durante el período de un mes.
- c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no haya supuesto la desatención a clientes en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e. La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes y público en general cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para la empresa.

Se considerarán como faltas graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de tres o cuatro días durante el período de un mes.
- c. El retraso injustificado en la comunicación a la empresa, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social o en Hacienda.
- d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e. La suplantación de otra/o trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones,

- maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles o vehículos a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
 - h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no se tuviera autorización, o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j. La falta de aseo y limpieza personal que pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - k. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa.
 - l. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - m. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra clientes o demás personal de la empresa.
 - n. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
 - o. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que haya supuesto desatención a clientes o cause un perjuicio grave a la empresa.
 - p. Los actos abusivos y conductas discriminatorias por razón de orientación y/o identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeras/os o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeras/os, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
- i. La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- j. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- k. El acoso moral o psicológico (mobbing) entendiéndose como tal el comportamiento negativo entre compañeras/os o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso.
- l. El abuso de autoridad.
- m. El abandono del puesto de trabajo que cause un perjuicio muy grave a la empresa.
- n. El incumplimiento intencionado de la normativa de la empresa para el cumplimiento de las disposiciones generales de carácter legal en materia de prevención de blanqueo de capitales.
- o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

9.2. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a. Por falta leve: Amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

El personal que cese voluntariamente habrá de comunicarlo por escrito a la dirección, debiendo mediar preaviso mínimo de:

- Personal laboral del Grupo I: Un mes.
- Resto de personal: Quince días.

En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la empresa tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido que podrá deducir de la liquidación de partes proporcionales y salarios pendientes.

Será causa objetiva de extinción del contrato de trabajo del personal comercial, por ineptitud sobrevenida, la no conclusión de ninguna operación inmobiliaria en un período de noventa días consecutivos, salvo que las circunstancias adversas del mercado lo justifique, se entenderá que el mercado inmobiliario atraviesa una situación adversa cuando en el mismo período de noventa días el volumen de operaciones concertadas por la oficina en la que preste servicios el comercial afectado haya disminuido en relación con el promedio de operaciones concertadas durante el mismo período del ejercicio anterior en términos homogéneos de comparación, es decir sin tener en consideración las operaciones concertadas por el mismo. No computarán para la determinación del período sin resultados los días de huelga legal, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, licencias, disposición del crédito horario sindical y vacaciones, que interrumpirán el cómputo del mismo.

Las empresas que quieran hacer uso de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas deberán informar a la representación legal de las personas trabajadoras, con anterioridad a la fecha de efectividad de su decisión, sobre las razones de la misma, el período de referencia y los volúmenes de operaciones concertadas durante el mismo y el periodo de comparación.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Ayuda a guardería

Con la finalidad de favorecer la integración laboral de los/as trabajadores/as, las empresas abonarán por cada hijo/a menor de tres años la cantidad de 700,00 euros anuales, prorrateados en doce mensualidades. Los requisitos para acceder al cobro de dicha ayuda son los siguientes:

- a. Una antigüedad en la empresa de al menos seis meses.
- b. No tener el contrato suspendido por alguna de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.
- c. Justificación documental del gasto incurrido por este concepto mediante la correspondiente certificación o recibo de la guardería.

En el caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa, solo percibirá la ayuda uno de ellos, a su opción. Y ambos deberán cumplir con todos los requisitos anteriormente establecidos.

En caso de que el/la trabajador/a tenga una jornada a tiempo parcial o disfrute de reducción de su jornada habitual por guarda del menor, percibirá la ayuda a proporción.

La cantidad regulada en este artículo, se incrementará en el mismo porcentaje de incremento que se aplique a las tablas salariales, según estipule la comisión paritaria para los conceptos económicos del convenio, en cada ejercicio, y se publicará con las tablas salariales actualizadas.

11.2. Complemento por Incapacidad Temporal

Durante los procesos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas complementaran las prestaciones económicas que el personal afectado reciba de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por cien de su retribución en jornada ordinaria. Dicho complemento se abonará a partir del primer día hasta como máximo cumplirse dieciocho meses de haberse iniciado la situación de IT.

Durante los procesos de IT por enfermedad común o accidente no laboral que supongan hospitalización de quien lo sufra, las empresas complementarán las prestaciones económicas que las/os trabajadoras/es afectados reciban de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por cien de su retribución en jornada ordinaria a partir del primer día de baja hasta un máximo de dieciocho meses.

Durante los procesos de IT por enfermedad común o accidente no laboral no previstos en el párrafo anterior las empresas complementarán las prestaciones económicas que el personal afectado reciba de la Seguridad Social según la siguiente escala:

Desde el primer día al tercero, ambos inclusive, hasta el 65 por ciento de su retribución. Desde el cuarto día al vigésimo, ambos inclusive, hasta el 80 por ciento de su retribución.

Desde el vigésimo primer día hasta un máximo de doce meses desde la fecha de inicio de la IT, hasta el 100 por cien de su retribución.

Para el personal comercial el salario que se tendrá en cuenta es el garantizado, además del plus de vinculación y, en su caso, el complemento de responsabilidad que se hubiera percibido en el último mes, más la media de las comisiones de los tres últimos meses.

El complemento de los días primero al tercero, ambos inclusive, por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral que no requieran hospitalización, solo se percibirá durante un máximo de doce días por cada año natural.

Descargar pdf