



**SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO ESTATAL  
PARA LAS EMPRESAS DE GESTIÓN Y  
MEDIACIÓN INMOBILIARIA**



Madrid, 30 de Octubre 2006



## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente convenio colectivo es fruto de la necesidad de regulación homogénea y autónoma de un sector, el de la intermediación inmobiliaria, que durante los últimos años ha experimentado un importante crecimiento.

La actividad en el sector de la mediación inmobiliaria, definida en el artículo primero del presente convenio, puede ser desarrollada mediante diversos modos de actuación que van desde los trabajadores por cuenta ajena dependientes de una persona física o jurídica hasta los profesionales autónomos que desempeñan su actividad por cuenta propia en un régimen de colaboración con empresas que les proporcionan clientes así como todo tipo de servicios o prestaciones, incluso licencias de uso de una marca.

Todos los operadores anteriormente descritos se dan de forma constante en el sector inmobiliaria y pueden incluso encontrarse colaborando de forma simultánea en una misma organización empresarial, que tenga establecida con cada uno de ellos relaciones jurídicas de diversa índole, laboral, mercantil, comercial o de arrendamiento de servicios.

Una parte muy significativa de dichos operadores del sector inmobiliario son los trabajadores por cuenta ajena con relación laboral común y dependencia organizativa de la empresa, a los que va dirigido este convenio.

Por otra parte deben entenderse excluidos de este convenio todos aquellos intermediarios independientes, comisionistas mercantiles, agentes definidos en la Ley 12/1992 y en general aquellos comerciales con alta en el Impuesto de Actividades Económicas y comprendidos en el Régimen Especial que actúan como trabajadores dependientes contemplados en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto.

Estos trabajadores por cuenta propia quedan, por tanto, excluidos del ámbito de aplicación de este convenio, aun cuando en su relación con la empresa principal concurren determinadas notas aisladas o conjuntas que son características de la mediación inmobiliaria, tales como la no asunción del riesgo y ventura de las operaciones inmobiliarias en las que intervienen, la prestación del servicio en o desde los locales de la empresa principal, la utilización de una determinada marca en régimen de sublicencia o la utilización de sus signos externos, la titularidad de las empresas o incluso la sujeción voluntaria a algunas instrucciones u horarios comerciales.

## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1.- **Ámbito funcional y territorial**

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 a los trabajadores 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 aquélla 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 trabajadores incluidos en su ámbito funcional y personal.

### Artículo 2.- **Ámbito personal**

El presente convenio se aplicará a los trabajadores de las empresas a que se refiere el artículo 1, con exclusión de:

- a) Quienes ostenten la condición de consejero delegado o de administrador en aquellas empresas que revistan forma jurídica societaria, o cargo equivalente en otras formas de personificación jurídica.
- b) El personal con una relación laboral especial de alta dirección contratado al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.
- c) Quienes presten servicios bajo la denominación de representantes, mediadores, agentes, o cualquier otra, con una relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto.
- d) El personal de otras empresas que presten servicios subcontratados.
- e) Los comerciales que realicen su actividad como trabajadores por cuenta propia, dados de alta en el Impuesto de Actividades Económicas y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, que mantengan con la empresa una relación de prestación de servicios, aun cuando realicen sus actividades en o desde los locales de ésta y en exclusiva para la misma y dicha empresa les proporcione clientes, servicios, licencias de uso de marcas, etc.

- f) Los titulares de licencias o sublicencias, y los titulares de franquicias o subfranquicias.

Asimismo podrán quedar excluidos del convenio los trabajadores con una relación laboral común a quienes les sean encomendadas funciones de mando, coordinación o supervisión de ámbito superior al de una oficina, previo acuerdo entre la empresa y el afectado, durante el tiempo que desarrollen dichas funciones de confianza. El cese por cualquier causa en las referidas funciones de responsabilidad que no conlleve la extinción definitiva de la relación laboral, supondrá la inclusión automática del trabajador en el ámbito de aplicación del convenio en las condiciones laborales y retributivas vigentes en dicho momento para la categoría que ostentaba el trabajador cuando quedó excluido, computándose el tiempo que estuvo fuera de convenio a efectos de antigüedad en la empresa, de cómputo de años de servicio y a todos los efectos.

### **Artículo 3.- Ámbito temporal: Vigencia y duración**

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 2006, excepto en aquellos casos en que expresamente se indica otra fecha de efectos y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2008.

### **Artículo 4.- Prórroga y Denuncia**

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 cualquiera de las partes firmantes que deberán 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 de acuerdo con la inflación prevista por el Gobierno para el ejercicio que se prorrogue el convenio.

Una vez concluida la duración pactada mientras no se negocie un nuevo convenio se mantendrá en vigor el contenido normativo de este convenio, que será derogado en su integridad por el que lo suceda.

### **Artículo 5.- Comisión Negociadora**

La Comisión Negociadora del nuevo convenio deberá constituirse formalmente en el plazo de un mes a partir de la fecha en que sea denunciado.

### **Artículo 6.- Prelación de normas y reserva de materias**

Las normas que contiene este convenio regularán con carácter preferente y mínimo las relaciones entre las empresas comprendidas en su ámbito y sus trabajadores.

No podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores al del presente convenio las siguientes materias:

- Períodos de prueba.
- Modalidades de contratación.
- Grupos profesionales.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de seguridad y salud laboral.
- Movilidad geográfica.
- Estructura salarial, tablas salariales y revisión salarial.
- Jornada máxima anual.

#### **Artículo 7.- Absorción y compensación**

El conjunto de pactos que contiene el presente convenio sustituye, íntegramente, las condiciones, tanto económicas como de trabajo, existentes a la fecha de su entrada en vigor en cualquiera de las empresas afectadas, quedando comprendidas y compensadas con la nueva regulación convencional independientemente de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía, con excepción de las garantías "ad personam" establecidas en el artículo 9.

#### **Artículo 8.- Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

#### **Artículo 9.- Condiciones más beneficiosas: Garantías "ad personam"**

Con carácter estrictamente personal se respetaran las situaciones personales que, en conjunto y cómputo anual, superen las condiciones establecidas en el presente convenio, también consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio viniera percibiendo, en cómputo anual global, unas retribuciones superiores a las pactadas se le aplicará las tablas salariales de este convenio. La diferencia anual resultante, exceptuados, en su caso, el plus, complemento o cualquier otra denominación que retribuya la antigüedad y la diferencia entre el salario base del convenio de origen y el establecido por este convenio, que serán tratados conforme lo dispuesto en los siguientes párrafos, dividida por doce será incluida en las pagas ordinarias en concepto de "Complemento personal de garantía" no absorbible ni compensable ni revalorizable.

A los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo un plus complemento o cualquier otra denominación que retribuya la antigüedad se les mantendrá el importe, que por dicho concepto salarial vinieran percibiendo, diferenciado en las hojas de recibo de salario con la denominación de "Antigüedad ad personam", siendo el mismo no compensable ni absorbible y revalorizable en el futuro únicamente en el mismo porcentaje que se revalorice el salario base en las tablas salariales de este convenio.

El complemento denominado "Antigüedad ad personam" es compatible con el "Plus de vinculación" regulado por este convenio que empezará a devengarse desde la fecha de su entrada en vigor.

Del mismo modo la diferencia entre el salario base del convenio de origen y el salario base de este convenio en cómputo global anual constituirá un complemento personal diferenciado en las hojas de salario bajo la denominación de "S B ad personam", 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 este convenio.

En cualquier caso la retribución global anual de cada trabajador incluido en el ámbito de aplicación de este convenio para 2006, resultante de la adecuación de las hojas de salario a la estructura salarial de este convenio incluidos, en su caso, los complementos "Antigüedad ad personam", "SB ad personam" y "Complemento personal de garantía" no puede exceder de la retribución en cómputo global anual que hubiera percibido el trabajador en su convenio de origen incluidas las mejoras de empresa, cuando ésta fuera superior a la retribución en cómputo global anual que le correspondería recibir al trabajador por la aplicación estricta del presente convenio.

## **CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PERÍODO DE PRUEBA, CESE Y MOVILIDAD FUNCIONAL**

### **Artículo 10.- Organización del trabajo**

La organización práctica del trabajo, con las limitaciones establecidas por las leyes, es facultad exclusiva de la dirección, sin perjuicio del deber de información hacia la representación unitaria de los trabajadores.

### **Artículo 11.- Ingresos: período 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, técnicos titulados de grado superior y medio y comerciales: 6 meses.
- Resto de personal: 1 mes.

El período 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.

## Artículo 12.- Ceses

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

- Personal laboral del Grupo I: 1 mes.
- Resto de personal: 15 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 de los comerciales, 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.



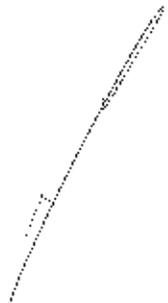
Las empresas que quieran hacer uso de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas deberán informar a la representación legal de los trabajadores, con anterioridad a la fecha de efectividad de su decisión, sobre las razones de la misma, el período de referencia y los volúmenes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

## Artículo 13.- Movilidad funcional



La dirección de la empresa está facultada para acordar los cambios de puesto de trabajo que sean precisos sin otras limitaciones que las derivadas de las titulaciones académicas o profesionales necesarias para el ejercicio de las funciones y la pertenencia al grupo profesional, en cualquier caso la movilidad funcional tendrá las limitaciones establecidas por el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la modificación de funciones sea de carácter sustancial deberá ajustarse a lo dispuesto por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.



### **CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 14.- Clasificación profesional. Criterios generales**

El personal de las empresas de mediación inmobiliaria se clasifica en grupos profesionales en atención a las funciones que se desarrollan y de conformidad con las definiciones que se detallan en los artículos siguientes.

La estructura profesional que se define tiene por objeto conseguir una organización racional y eficiente de los recursos humanos.

#### **Artículo 15.- Grupos profesionales**

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los grupos profesionales siguientes:

- Grupo I: Técnico
- Grupo II: Administrativo, de oficios y auxiliar de servicios
- Grupo III: Comercial
- Grupo IV Gestores de Patrimonio

La clasificación se realizará por aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales o de dos o más categorías dentro del mismo grupo, la asimilación a uno u otro grupo o a una u otra categoría se realizará en función de las funciones que resulten prevalentes.

#### **Artículo 16.- Factores determinantes de los grupos profesionales**

Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales son los siguientes:

- a) Autonomía: Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.
- b) Iniciativa: Valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.
- c) Responsabilidad: Valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.
- d) Conocimiento: Valora la formación básica necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.

- e) Complejidad: Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

#### **Artículo 17.- Características de los grupos profesionales**

Grupo I.- Técnicos: Corresponde a aquellos puestos de trabajo que integran funciones que requieren unos conocimientos técnicos adecuados para gestionar procesos, con un alto nivel de autonomía profesional, iniciativa y responsabilidad y se controlan en base a objetivos y resultados. Requieren una titulación universitaria de grado medio o superior o formación profesional de grado superior o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

Grupo II.- Administrativo, de oficios y auxiliar de servicios: Lo componen aquellos puestos de trabajo destinados a la ejecución de funciones administrativas básicas o de mantenimiento de instalaciones y soporte logístico, que se realizan bajo instrucciones precisas o mediante aplicación de procedimientos reglados. La formación mínima requerida para dichos puestos es la de graduado escolar o equivalente, o bien capacitación probada en el puesto de trabajo.

Asimismo forma parte de este grupo profesional el personal auxiliar o subalterno con una formación básica mínima equivalente al certificado de escolaridad. Lo comprenden aquellos puestos de trabajo que ejecutan operaciones básicas de soporte a la actividad de la empresa de acuerdo con instrucciones directas y concretas o bajo métodos de trabajo objetivos y estandarizados.

Grupo III.- Comercial: Personal dedicado principalmente a las labores de captación de clientes y promoción de operaciones inmobiliarias y/o financieras que además realiza las actividades administrativas precedentes y consecuentes a la actividad propiamente comercial. El comercial realiza sus funciones con autonomía e iniciativa bajo la dependencia de la empresa y con sujeción a las instrucciones de ésta que establece su jornada y horario de trabajo dentro de los límites del presente convenio, y puede además simultanear dicha función con corresponsabilidad en el mando, supervisión o coordinación de equipos.

Grupo IV.- Gestor Inmobiliario / Patrimonial: Personal dedicado a la gestión de patrimonio inmobiliario de clientes que, además, realiza las actividades administrativas relacionadas con dicha gestión.

Los puestos de trabajo, con sus respectivos niveles, quedan incluidos en los diferentes grupos profesionales tal y como a continuación se detalla:

## **NIVELES**

### **GRUPO I. TÉCNICO**

TITULADO GRADO SUPERIOR	NIVEL I
TITULADO GRADO MEDIO	NIVEL II

### **GRUPO II. ADMINISTRATIVO, DE OFICIOS Y AUXILIAR DE SERVICIOS**

#### **ADMINISTRATIVO**

JEFE ADMINISTRATIVO	NIVEL III
OFICIAL ADMINISTRATIVO / SECRETARIA COMER. 1ª	NIVEL IV
OFICIAL DE SEGUNDA	NIVEL V
SECRETARIA COMERCIAL 2ª	NIVEL VIII
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	NIVEL X

#### **OFICIOS**

OFICIAL DE OFICIOS	NIVEL VI
CONDUCTOR	NIVEL VI
RECEPCIONISTA / TELEFONISTA	NIVEL IX
AUXILIAR DE OFICIOS	NIVEL IX

#### **AUXILIAR DE SERVICIOS**

LIMPIADORES	NIVEL IX
PEONES/MOZOS	NIVEL IX
CONSERJES / PORTEROS/ ORDENANZAS	NIVEL IX
REPARTIDORES PROPAGANDA	NIVEL XI

### **GRUPO III COMERCIAL\***

JEFE COMERCIAL/DELEGADO OFICINA	NIVEL VII
COMERCIALES/CAPTADORES/VISITADORES	NIVEL XI
COMERCIALES FINANCIEROS	NIVEL XI

### **GRUPO IV GESTOR DE PATRIMONIO**

GERENTE	NIVEL III
GESTOR DE PATRIMONIO/ SECRETARIA DE GESTIÓN 1ª	NIVEL IV
SECRETARIA GESTIÓN 2ª	NIVEL VIII

#### **Artículo 18.- Comisión técnica para el desarrollo de la clasificación funcional**

Durante la vigencia del convenio los firmantes del mismo constituirán una Comisión técnica de carácter paritario para el estudio y desarrollo del contenido funcional de los puestos de trabajo. El resultado del trabajo de dicha Comisión será elevado a la Comisión Paritaria para su aprobación, en su caso. El acuerdo de la Comisión Paritaria en esta materia se incorporará automáticamente al convenio.

#### **CAPÍTULO IV PROMOCIÓN PROFESIONAL**

##### **Artículo 19.- Promoción profesional administrativos**

El personal administrativo, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, promocionará automáticamente a las categorías superiores del grupo por su permanencia durante seis años en la de origen: el auxiliar administrativo con seis años enteros de prestación efectiva de servicios ascenderá a oficial de segunda y el oficial de segunda con seis años enteros de prestación efectiva de servicios en la categoría ascenderá a oficial de primera.

Las secretarías/os comerciales de segunda y secretarías/os de gestión de segunda ascenderán respectivamente, a los doce años de prestación efectiva de servicios, a secretarías/os comerciales de primera o secretarías/os de gestión de primera.

El inicio del cómputo de los seis años para la primera promoción profesional será el de la fecha de entrada en vigor del primer convenio (1 de enero de 2003).

#### **CAPÍTULO V RETRIBUCIONES**

##### **Artículo 20.- Principio general: No discriminación en la retribución por razón de sexo**

Las empresas pagarán por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

##### **Artículo 21.- Estructura salarial: retribuciones**

El régimen retributivo del presente convenio queda estructurado en la siguiente forma :

- a) Salario base
- b) Plus de Polivalencia
- c) Gratificaciones extraordinarias
- d) Plus de vinculación.
- e) Complemento de responsabilidad, mando o supervisión.
- f) Comisiones.
- g) Plus domingos y festivos.
- h) Dietas y Kilometraje
- i) Ayuda a guardería

## **Artículo 22.- 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.

## **Artículo 23.- Comisiones**

La retribución de los comerciales 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 trabajador, que no podrá ser inferior en el primero de los casos al cuatro por ciento (4 %) y en el segundo (comercial financiero) al dos por ciento (2%) 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- sólo percibirá la comisión más elevada de ambas no siendo las mismas acumulables.

Ello no obstante, el 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 éste será absorbido y compensado por aquéllas. Las comisiones no absorberán el plus de vinculación que, en su caso, viniera percibiendo el comercial.

## **Artículo 24.- Gratificaciones extraordinarias**

Todos los trabajadores, a excepción de los comerciales 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 de los anexos I, II y VI del presente convenio incluyen las doce mensualidades ordinarias más las dos pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateables en las doce mensualidades ordinarias, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

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.

#### **Artículo 25.- Plus de vinculación**

Por cada tres años de prestación de servicios el trabajador percibirá un complemento personal de vinculación en la cuantía que se establece en el anexo VI del presente convenio, con un máximo de seis trienios, cuando realice la jornada pactada en el artículo 39. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán el plus de vinculación en la proporción que corresponda.

#### **Artículo 26.- Plus de Polivalencia**

Los trabajadores del Grupo II Subgrupo administrativos, a excepción del Jefe administrativo, percibirán un plus de polivalencia anuales en la cuantía establecida en el Anexo II. Este plus retribuye la eventual realización de funciones de otras categorías de las que componen el subgrupo, dado que las especiales características del sector, en el que la mayor parte de los centros de trabajo están compuestos por plantillas de personal muy reducidas, exige con habitualidad el desempeño de funciones polivalentes.

Los trabajadores a tiempo parcial percibirán el plus de polivalencia en la proporción que corresponda.

#### **Artículo 27.- Plus festivos**

Por cada hora que el personal del Grupo II trabaje en domingo o festivo intersemanal, además del salario ordinario, con independencia de la compensación en tiempo de descanso que pueda corresponderle, el trabajador 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 que perciba el trabajador.

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

#### **Artículo 28.- 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 el Anexo IV.

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.

#### **Artículo 29.-Dietas y Kilometraje**

Los trabajadores que deban desplazarse, por interés de la empresa, a localidades distintas de aquélla en la que radique su centro de trabajo, percibirán, en concepto de indemnización por uso de vehículo particular y dietas las siguientes cantidades.

- Indemnización por uso de vehículo particular: 0,19.- €/ Km
- Dietas:
  - Con pernoctación: 53,34.-€/día
  - Sin pernoctación: 26,67.-€/día

Los 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.

#### **Artículo 30.- Ayuda a guardería**

Con la finalidad de favorecer la integración laboral de los trabajadores/as, las empresas abonarán por cada hijo/a menor de 3 años la cantidad de 600 euros anuales, prorrateados en doce mensualidades de 50 euros cada una. Los requisitos para acceder al cobro de dicha ayuda son los siguientes:

- a) Una antigüedad en la empresa de al menos seis meses.
- b) Que la contratación del trabajador/a sea a tiempo completo o a tiempo parcial igual o superior al 80 por ciento de la jornada ordinaria de trabajo en la empresa.
- c) No haberse acogido a una reducción de jornada por guarda de un hijo menor superior a 1/8 de su jornada.
- d) No tener el contrato suspendido por alguna de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.
- e) 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, sólo percibirá la ayuda uno de ellos, a su opción. Y ambos deberán cumplir con todos los requisitos anteriormente establecidos.

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

#### **Artículo 31.-Forma y día de pago del salario**

El pago del salario en efectivo se hará en el lugar de trabajo por períodos mensuales. También podrá efectuarse por medio de cheque nominativo o transferencia bancaria, en cuyo caso el cheque se entregará o la transferencia se realizará en la fecha habitual de pago, que salvo pacto en contra será el último día de cada mes.

Ya se pague en efectivo, ya por cualquiera de los medios establecidos en el apartado anterior, el empresario estará obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.

El trabajador tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia de un miembro del comité de empresa o de un delegado de personal. En el caso de que la empresa no contara con órganos de representación de los trabajadores, el trabajador podrá solicitar que la firma del recibo de salarios se realice en presencia de un compañero de trabajo.

#### **Artículo 32.-Cláusula de revisión salarial**

Todas las retribuciones de este convenio son las correspondientes al año 2006, resultado de aplicar un incremento del 2'5 por ciento a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2005, ello no obstante dichas retribuciones serán revisables al final del ejercicio si el IPC resultante fuera superior al 2'5 por ciento, aplicando la diferencia entre ambos índices –el real y el aplicado.

Para los años 2007 y 2008, se incrementarán, desde el mes de enero, el salario base, el complemento de responsabilidad, el plus de vinculación, el plus de polivalencia y los complementos "ad personam" revalorizables, de acuerdo con la inflación prevista por el gobierno para cada uno de los ejercicios más medio punto. Si a la finalización de cada ejercicio el IPC real resultará superior al porcentaje de revisión aplicado –IPC previsto más medio punto-, las tablas salariales se revisarán aplicando: en 2007 y en 2008 la diferencia entre ambos índices –el real y el aplicado- más 0,25 puntos porcentuales.

### **CAPÍTULO VI CONTRATACIÓN**

#### **Artículo 33.- Contratación Indefinida**

Para dar cumplimiento al compromiso de las empresas de promover la estabilidad en el empleo de los trabajadores incluidos 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.

#### **Artículo 34.- Contrato por obra o servicio determinado**

Las empresas podrán utilizar esta modalidad de contratación cuando intervengan, por encargo de los promotores, en labores de mediación, de promociones inmobiliarias que estén formadas por más de cuatro unidades o departamentos (urbanizaciones, complejos turísticos, polígonos, unidades de actuación urbanística, edificios divididos en régimen de propiedad horizontal, edificios de viviendas u oficinas en régimen de alquiler, apartamentos en régimen de multipropiedad, etc...). El contrato deberá especificar lo más detalladamente posible el objeto de la obra o servicio para el que se realiza la contratación. Con carácter general el contrato de trabajo será para una sola promoción, con independencia de su duración y terminará cuando finalice la misma. Si son varios los trabajadores contratados su cese podrá producirse de forma paulatina a medida que el número de unidades puestas a la venta o alquiler vaya disminuyendo y haga innecesario el número inicial de trabajadores contratados, en cualquier caso la disminución de éstos deberá efectuarse de forma proporcional a la disminución de las referidas unidades.

#### **Artículo 35.- Contratos eventuales por circunstancias del mercado o acumulación de tareas**

La duración máxima de estos contratos será de doce meses en un período de dieciocho meses consecutivos.

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, será causa suficiente para justificar el empleo de esta modalidad de contratación temporal.

La duración máxima de esta modalidad de contratación por la causa establecida en el párrafo anterior será de doce meses en un período de referencia de dieciocho, contados a partir del momento en que se produzca dicha causa (el incremento de las notas de encargo), transcurridos lo cuales el contrato eventual deberá convertirse en fijo.

#### **Artículo 36.- Límites temporales para la sucesión de contratos de duración determinada.**

##### a) Encadenamiento subjetivo de contratos :

Se convertirán en fijos los trabajadores que sean contratados durante un plazo superior 24 meses, en un período de 30 meses, para ocupar un mismo puesto de trabajo, mediante dos o más contratos, con o sin solución de continuidad, directamente por la empresa o mediante una empresa de trabajo temporal.

##### b) Encadenamiento objetivo de contratos :

Cuando la contratación para cubrir un mismo puesto de trabajo se realice con distintos trabajadores, durante un plazo superior a 30 meses, en un período de 36 meses, con o sin solución de continuidad, directamente por la empresa o mediante una ETT, el último trabajador de la cadena de contrataciones se convertirá en fijo,

siempre y cuando su contrato temporal tenga una duración prevista igual o superior a tres meses.

En ambos supuestos de encadenamiento de contratos –subjetivo y objetivo- quedan excluidos los contratos de interinidad, formativos y de relevo.

La limitación de encadenamiento de contratos prevista en este artículo no tendrá efectos retroactivos. El primer contrato que se tendrá en consideración en ambos supuestos, a efectos de computar el número de contratos, el período y el plazo, será el vigente a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, es decir, el 15 de junio de 2006, o, en su caso el primero que se celebre a partir de dicha fecha.

#### **Artículo 37.- Cumplimiento de la cuota de reserva a favor de trabajadores discapacitados**

Las empresas del sector cumplirán el mandato legal que obliga a las de más del cincuenta trabajadores a la contratación de un 2 por ciento de trabajadores discapacitados, salvo que opten por alguna de las medidas alternativas al cumplimiento de dicha cuota de reserva previstas en la legislación vigente.

#### **Artículo 38.- Información sobre las contratatas 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 los trabajadores y de las secciones sindicales que refleje la siguiente información:

- f) Identificación de la empresa contratista o subcontratista
- g) Objeto y duración de la contrata o subcontrata
- h) Número de trabajadores del contratista o subcontratista ocupados en el centro de trabajo
- i) Medidas previstas de coordinación entre las empresas en materia de prevención de riesgo laborales

### **CAPÍTULO VII JORNADA, DESCANSOS , VACACIONES Y HORAS EXTRAORDINARIAS**

#### **Artículo 39.- Jornada**

La jornada ordinaria durante la vigencia del presente convenio, excepto en aquellas empresas que tengan pactada un jornada ordinaria inferior, será de 1772 horas anuales de trabajo efectivo.

La reducción de 8 horas de la jornada anual respecto a la jornada del anterior convenio se producirá preferentemente en las tardes de los días 24 y 31 de diciembre.

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 el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

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

#### **Artículo 40.- 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 períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores, así como excluir de los períodos 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, de acuerdo con lo establecido por la Directiva Europea 93/104 sobre ordenación del tiempo de trabajo.

La jornada diaria en los períodos 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 período de consultas con la representación legal de los trabajadores 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 período 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 51, para la solución del conflicto.

En todo caso la introducción de una jornada irregular en los centros que no la tuvieran establecida deberá tener la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y estará sujeta a lo establecido por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 41.- Vacaciones**

Todo el personal tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones retribuidas de 30 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 período.

Los trabajadores tienen derecho a conocer las fechas que le correspondían sus vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

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

Las vacaciones no comenzarán en domingo, día festivo ni en sus visperas, salvo petición expresa del interesado.

Si un trabajador causa baja por IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional o por hospitalización no programada, tendrá derecho a que la empresa fije dentro del mismo año natural, un nuevo período de vacaciones si la situación de IT se hubiera producido antes del disfrute de las que tuviera programadas. Si finalizado el año natural, el trabajador continuara en la situación de IT, este perderá el derecho al descanso vacacional sin tener derecho a indemnización o compensación económica alguna.

Aquellas trabajadoras que no hubieran podido disfrutar todas sus vacaciones anuales por causa del descanso por maternidad, podrán disfrutar su período vacacional o, en su caso, el período que quedara pendiente, hasta el 31 de marzo del año siguiente al del nacimiento, adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, del hijo o hija. La concreción del nuevo período de disfrute del descanso vacacional se realizará de mutuo acuerdo entre la empresa y la trabajadora, en caso de desacuerdo corresponderá a la empresa dicha concreción.

Asimismo los trabajadores disfrutarán 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 períodos de máxima actividad.

#### **Artículo 42.- Retribución vacaciones de los comerciales**

Durante el período vacacional el comercial tendrá derecho a cobrar el salario garantizado por el convenio y el plus de vinculación 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.

#### **Artículo 43.- Horas extraordinarias**

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

El cómputo y abono de las horas extraordinarias trabajadas se realizará bimestralmente.

Preferentemente dichas horas extraordinarias se compensaran mediante tiempo equivalente de descanso retribuido. En caso de que la empresa opte por la retribución de las horas extraordinarias realizadas se abonarán a razón de las cantidades aizadas que constan en el Anexo V.

## **CAPÍTULO VIII PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

### **Artículo 44.- Permisos**

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

- a) En caso de matrimonio es de 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.
- b) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento familiar o preadoptivo, que serán ampliables a cuatro naturales, cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia en la que radique su centro de trabajo habitual.
- c) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a disfrutar de permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de su jornada laboral.
- d) Dos días naturales, ampliables a cuatro, cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia, por fallecimiento, enfermedad o accidente grave u hospitalización, del cónyuge o persona vinculada con análoga relación afectiva o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En todo caso también se considerará enfermedad grave aquella que exija intervención quirúrgica, no teniendo tal consideración la cirugía ambulatoria.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual. Si el traslado de domicilio es fuera del municipio donde resida el trabajador/ra, el permiso retribuido será de dos 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, 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 los legales representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación.
- i) Los trabajadores con hijos discapacitados 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.

#### **Artículo 45.- Licencias no retribuidas**

Los trabajadores podrán disfrutar anualmente de un permiso no retribuido de hasta un mes de duración, para:

1. El cuidado de un hijo menor de 6 años o de un ascendiente, que conviva con el trabajador, no desempeñe ninguna actividad retribuida y sufra de un grado severo de dependencia, en el supuesto de que dichos hijos o ascendientes sufran una enfermedad aguda grave u hospitalización.
2. Someterse a técnicas de reproducción asistida.
3. El traslado al extranjero para realizar los trámites de una adopción internacional.

#### **Artículo 46.- Excedencias forzosas para atender el cuidado de menores y familiares**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de 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 trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que en su caso 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. Durante este tiempo, el trabajador, aunque se encuentre en situación de excedencia, podrá aprovechar los programas de formación establecidos en la empresa, como si estuviera en activo.

- b. Un periodo no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción del hijo.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia que no podrá ser superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida. Cuando un nuevo familiar causante de derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de la misma pondrá fin al que se venga disfrutando.

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.

Las excedencias reguladas en este artículo no son retribuidas pero sí computan a efectos de antigüedad. Al finalizar la excedencia, el trabajador se ha de reincorporar automáticamente a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes de su disfrute.

#### **Artículo 47.- Excedencias Voluntarias**

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año, ni superior 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 del trabajador 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 el trabajador no solicitar el reintegro o prórroga antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva de la empresa. Cuando lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en la empresa, en su categoría.

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

#### **Artículo 48.- Excedencia forzosa por ejercicio de funciones sindicales**

Los trabajadores que 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.

#### **Artículo 49.- Pausas y reducciones de jornada**

Para la lactancia de un hijo menor de nueve meses los trabajadores tienen derecho a una pausa de una hora de trabajo durante la cual podrán ausentarse del lugar y centro de trabajo, que pueden dividirse en dos fracciones.

El trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad, y podrá ser concedido indistintamente al padre o la madre en el caso que ambos sean trabajadores de la misma empresa.

En los supuestos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Así mismo y a su opción tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Si los dos progenitores trabajan en la misma empresa solo uno de ellos podrá ejercitar estos derechos.

Cualquier trabajador que tenga a su cuidado un menor de seis años, o un disminuido psíquico, físico o sensorial siempre que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada laboral como mínimo de un octavo y como máximo de la mitad, con una disminución correspondiente de sus retribuciones. Solo uno de los cónyuges o de los miembros de la unión estable de pareja se puede acoger a este derecho si ambos trabajan en la misma empresa.

El mismo derecho se reconoce a quien tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñe ninguna actividad y que por razón de edad, accidente o enfermedad esté incapacitado para valerse por sí mismo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por tener a su cuidado un menor o un familiar de los previstos en este artículo corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

### **CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 50.- Principios de ordenación**

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

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

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita motivada de la empresa al trabajador.

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

#### **Artículo 51.- Graduación de las faltas**

1.- 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.

2.- 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 tuvieren 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 otro trabajador, 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 estuviere autorizado 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 los clientes o compañeros de trabajo.
- 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.

3. 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 periodo 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 compañeros 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 compañeros, 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, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- k) El acoso moral o psicológico (mobbing) entendiéndose como tal el comportamiento negativo entre compañeros 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.

#### **Artículo 52.- Sanciones**

1. 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 a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. 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.

### **CAPÍTULO X SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### **Artículo 53.- Salud laboral**

La empresa y los trabajadores afectados por esta Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

#### **Artículo 54.- Comisión Sectorial de Seguridad y Salud**

Durante la vigencia del presente convenio se constituirá entre los firmantes del mismo una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud, con carácter paritario, integrada

por cuatro miembros de la representación empresarial y otros cuatro designados por los sindicatos firmantes. A las reuniones de dicha Comisión podrán asistir, con voz y sin voto, hasta un máximo de dos asesores por representación.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

La Comisión tendrá como misión esencial la de velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de seguridad y salud laboral en el sector. Así como la promoción de campañas de información y formación, entre las empresas y los trabajadores.

Serán competencias de la Comisión:

- a) Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo y daños a la salud en el sector.
- b) Elaborar propuestas de actuación para poder llevar a cabo acciones que actúen sobre los déficits y problemas detectados.
- c) Elaborar planes de formación específica para los trabajadores.
- d) Elaborar y difundir criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de información y formación, y la prevención de la salud reproductiva.
- e) Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo a petición de las partes.
- f) Representar al sector ante la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 55.- Protección a la maternidad.**

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no sea posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de trabajo pudiesen influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las Mutuas de AT y EP, en su caso, con el informe favorable del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado. Las empresas deberán determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

En caso de no existir, aún aplicando las reglas anteriores, puesto de trabajo o función compatible dentro del grupo profesional de la trabajadora, ésta podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si este cambio de puesto de trabajo no fuera posible, podrá declararse el paso a de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o salud o la del feto, mientras persista la imposibilidad de reincorporación a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Lo dispuesto en los anteriores apartados también será de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudiesen influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora.

## **CAPÍTULO XI FORMACIÓN CONTINUADA**

### **Artículo 56.- Comisión sectorial de Formación**

Se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continuada en el ámbito del presente Convenio, compuesta por dos representantes de UGT, dos de CCOO y cuatro de AEGÍ.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

1. Velar por el cumplimiento de los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua (bipartito y tripartito) en el ámbito del presente convenio colectivo.
2. Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, prioridades de las iniciativas de formación que cabe desempeñar en el sector de la mediación inmobiliaria, orientación respecto de los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones formativas, criterios que faciliten la vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de clasificación profesional.
3. Proponer la realización de estudios para la detección de las necesidades formativas.
4. Promover la formación continuada entre las empresas y trabajadores.
5. Favorecer el acceso a la formación de los trabajadores menos cualificados.

6. Realizar el seguimiento y evaluación de la formación continuada impartida en su ámbito.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continuada elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

## **CAPÍTULO XII SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

### **Artículo 57.- Adhesión al ASEC**

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)

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

## **CAPÍTULO XIII DERECHOS SINDICALES**

### **Artículo 58.- Secciones sindicales**

En las empresas con una plantilla superior a doscientos trabajadores se podrán constituir secciones sindicales y nombrar delegados sindicales, que se regirán por lo que dispone el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con los derechos y competencias contenidos en dicha ley.

### **Artículo 59.- Acumulación de créditos horarios**

Los créditos horarios que ostentan los delegados de personal y miembros de los comités de empresa podrán ser acumulados en uno o varios miembros de la representación legal unitaria de los trabajadores que sean de la misma sección sindical, hasta un máximo de 80 horas mensuales.

Si un delegado de personal o miembro del comité de empresa, es al mismo tiempo delegado sindical podrá acumular las horas sindicales que le correspondieran por cada uno de los mencionados cargos.

En cualquier caso se procurará que el uso del crédito horario no comporte desatención al servicio.

Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora de este convenio o en cualquiera de las comisiones sectoriales creadas por él-formación, salud laboral, clasificación profesional y vigilancia e interpretación- tendrán derecho a los permisos retribuidos que sean necesarios para asistencia a las reuniones de las mismas y las horas utilizadas no computarán dentro del crédito de horas sindicales en la empresa.

#### **Artículo 60.- Uso sindical del correo electrónico**

Los sindicatos firmantes y sus secciones sindicales podrán remitir noticias de interés sindical a sus afiliados y secciones sindicales, así como a los trabajadores y trabajadoras de la empresa mediante correos electrónicos.

En las empresas se acordará con las distintas representaciones sindicales, el ejercicio del derecho que se reconoce en este artículo en función de su nivel tecnológico.

El flujo de la información sindical a través del correo electrónico u otros instrumentos tecnológicos de los que las empresas puedan disponer deberá cumplir las siguientes condiciones:

- a) La comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa.
- b) La comunicación no podrá perjudicar el uso específico empresarial preordenado para el empleo del medio de comunicación electrónico.
- c) La utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes.

#### **Artículo 61.- Ámbito electoral para la elección de los órganos de representación unitaria de los trabajadores**

En las empresas que tengan en la misma provincia dos o más centros de trabajo que en su conjunto sumen más de diez y menos de cincuenta trabajadores se podrán elegir delegados de personal provinciales en la cuantía siguiente : hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

Si el censo de trabajadores en una provincia es de 50 o más, se podrá elegir un comité de empresa conjunto a nivel provincial con el número de miembros establecidos por el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **CAPÍTULO XIV PREVISIÓN SOCIAL**

##### **Artículo 62.- Complemento por incapacidad temporal**

Durante los procesos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban en 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 I.T.

Durante los procesos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral que supongan hospitalización del que lo sufra, las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores 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 I.T. por enfermedad común o accidente no laboral no previstos en el párrafo anterior las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban de la Seguridad Social según la siguiente escala:

- Desde el primer día al tercero, ambos inclusive, hasta el 60 por ciento de su retribución.
- Desde el cuarto día al vigésimo, ambos inclusive, hasta el 75 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 los comerciales el salario que se tendrá en cuenta es el garantizado además del plus de vinculación y, en su caso, el complemento de responsabilidad.

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

### **Artículo 63.- Jubilación anticipada, parcial y contrato de relevo**

De acuerdo con el dispuesto en el Real Decreto 1194/85, en el supuesto de que los trabajadores que hayan cumplido 64 años se quieran acoger a la jubilación anticipada, con el 100% de los derechos pasivos, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, están obligadas a sustituir cada trabajador que quiera jubilarse al amparo de esta norma, por otro trabajador contratado de entre los desempleados inscritos en las oficinas de ocupación, por cualquiera de las modalidades de contratación que existen actualmente, salvo que se trate de contratación a tiempo parcial, o eventual por las circunstancias de la producción con un periodo mínimo de duración superior a un año. La jubilación y sustitución deberán efectuarse de conformidad con la normativa establecida con este fin para la aplicación de esta norma.

Asimismo se podrá utilizar el contrato de relevo para sustituir a un trabajador que establezca con su empresa la jubilación parcial y en consecuencia una reducción de jornada de trabajo entre un mínimo del 25 % y un máximo del 35 %, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva, con excepción de la edad, que deberá ser inferior como máximo en cinco años a la exigida.

La duración del contrato de relevo será indefinida o en todo caso igual al mismo tiempo que falte al trabajador sustituido para llegar a la edad de jubilación que se refiere el párrafo anterior, la jornada deberá ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

El trabajador relevista deberá estar en situación de desempleo y el contrato de trabajo deberá tener, como mínimo, una duración igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido u otro similar, entendiéndose por tal, salvo el personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Se delega expresamente en la Comisión Paritaria del convenio la facultad de adecuarlo a las reformas laborales que pudieran producirse durante su vigencia que afecten a la regulación del contrato de relevo.

#### **Artículo 64.- Jubilación forzosa a los 65 años**

De acuerdo con lo previsto en la Ley 14/2005 de 1 de julio, los trabajadores, independientemente del grupo profesional al cual pertenezcan, habrán de jubilarse forzosamente cuando cumplan los 65 años de edad.

El trabajador no se verá obligado a jubilarse sino acredite el 100 por cien de la base reguladora de la pensión de jubilación. La jubilación tendrá lugar forzosamente cuando el trabajador acredite la mencionada base reguladora.

La jubilación forzosa de un trabajador, aunque la empresa decida amortizar su puesto de trabajo, habrá de ir acompañada por la conversión de un contrato temporal a fijo, o de un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo, de otro trabajador, dentro el mismo año natural en que se produzca.

La empresa informará a la RLT de estas conversiones o ampliaciones de contrato.

#### **CAPÍTULO XV DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

#### **Artículo 65.- Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género**

Estas trabajadoras tienen derecho:

A) A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y en caso de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

B) A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la trabajadora.

C) A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La

empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho.

La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la trabajadora en el plazo máximo de quince días habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.

La empresa deberá comunicar a la trabajadora, con la antelación suficiente, la fecha límite para ejercer el derecho de opción.

D) A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un período de una duración no superior a seis meses, salvo que el Juez prorrogue la suspensión, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

E) A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el Juez dicte la mencionada orden de protección.

Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

## **CAPITULO XVI COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN**

### **Artículo 66.- Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.**

Como órgano para la interpretación y vigilancia del Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria que, además podrá ejercer funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en que las partes, de común acuerdo, lo sometan a su consideración.

La comisión también velará por el cumplimiento en el sector de las medidas que legalmente se establezcan para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así mismo la Comisión efectuará evaluaciones periódicas de la evolución del empleo en el sector, a partir de la información que pueda recabar de la autoridad laboral o, en su caso, de las empresas que voluntariamente accedan a proporcionársela.

La Comisión estará integrada por dos representantes de CC.OO., dos de UGT y cuatro más designados por la representación empresarial.

Podrán actuar en calidad de asesores, con voz pero sin voto, las personas que las partes designen.

La Comisión elegirá cada año, de entre sus miembros con voz y voto, un Presidente y un Secretario. Tanto la Presidencia como la Secretaría serán ostentadas de forma alterna por la representación sindical y empresarial, no pudiendo coincidir simultáneamente en una misma representación ambos cargos.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las organizaciones sindicales o empresariales en ella representadas. La solicitud se formulará por escrito y dirigida al presidente, en la cual se indicará con claridad y precisión el tema que se somete a consideración de la Comisión.

De lo que se haya tratado en la Comisión Paritaria se redactará un acta que firmaran todos los asistentes. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de votos, dentro de cada una de las representaciones. Para poder adoptar acuerdos, habrán de asistir a la reunión de la Comisión un mínimo de dos miembros para cada representación.

Se delega expresamente a la Comisión Paritaria la facultad de adecuar el texto articulado del presente convenio a las disposiciones de la futura ley de igualdad y aquellas otras disposiciones legales que en materia de conciliación de vida familiar y laboral puedan dictarse durante su vigencia.

El domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de comunicaciones, será la sede de la AEGI, sita en la c/ López de Aranda nº 35, 28027 Madrid, sin perjuicio de que se reúna donde de común acuerdo las partes designen.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- EXTENSIÓN DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR RAZÓN DE MATRIMONIO A LAS UNIONES ESTABLES DE PAREJA**

Todos los derechos reconocidos en este convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en cada comunidad autónoma, con independencia de su orientación sexual. En aquellas comunidades autónomas en las que no exista una regulación específica de las uniones estables de pareja dicha condición podrá acreditarse mediante acta notarial de manifestaciones.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

Las empresas del sector de la mediación inmobiliaria deberán regir sus actuaciones en el ámbito de las relaciones laborales por el principio de igualdad. Ningún trabajador del sector podrá ser discriminado por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, nacionalidad, condición social, religión o convicciones, afiliación sindical u orientación sexual así como por razón de lengua.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- PRINCIPIO DE CONSERVACIÓN DE LO PACTADO**

La nulidad de alguna de las cláusulas declarada por la autoridad o jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, comprometiéndose las partes a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquéllas otras que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas cláusulas no supone la nulidad de todo el convenio incorporándose al convenio el acuerdo que se obtuviera.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE.**

En todas las comunicaciones de las empresas, así como los actos públicos que organicen y en las actividades de divulgación, publicidad, rotulación e impresos, tendrán especial cuidado en la utilización de un lenguaje igualitario y no discriminatorio.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS.**

La igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género estarán presentes en las políticas de recursos humanos que desarrollen las empresas especialmente en lo referente a la carrera profesional de sus trabajadores. En particular ninguna de las disposiciones que se contiene en el presente convenio, singularmente las que suponen reducción de tiempo de trabajo, podrán afectar negativamente a los trabajadores que sean sus beneficiarios.

#### **CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN**

Aquellas empresas que, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se encuentren en situación económica de pérdidas u otras causas, reconocidas y constatadas por trabajadores y empresas, que puedan afectar a la competitividad de las mismas, al objeto de posibilitar el mantenimiento de los actuales niveles de empleo, podrán inaplicar el régimen salarial, pactado en el presente Convenio durante toda la vigencia del mismo.

El procedimiento para llevar a cabo la inaplicación del régimen retributivo será el siguiente:

1. La empresa deberá entregar a la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, la documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de inaplicación.

2. Una vez constatada la situación de la empresa, ambas partes acordarán las nuevas condiciones salariales de aplicación.
3. En caso de inexistencia de representación legal de los trabajadores en la empresa o de disconformidad con la inaplicación, ambas partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que deberá adoptar, obligatoriamente, una decisión al respecto, en el plazo de 15 días, desde la recepción de la comunicación.
4. Si la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, no llega a ningún acuerdo sobre la desvinculación, ambas partes se someterán a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje previstos en este convenio.



## ANEXOS TABLAS SALARIALES

### ANEXO I

#### SALARIO BASE (PARA JORNADAS COMPLETAS)

GRUPO I. TÉCNICO		ANUAL
NIVEL I	TITULADO GRADO SUPERIOR	16.639,75 €
NIVEL II	TITULADO GRADO MEDIO	15.530,42 €
<b>GRUPO II. ADMINISTRATIVO, DE OFICIOS Y AXULIAR DE SERVICIOS</b>		
<b>ADMINISTRATIVO</b>		
NIVEL III	JEFE ADMINISTRATIVO	14.421,10 €
NIVEL IV	OFICIAL ADMINISTRATIVO / SECRETARIA COMER.1ª	12.757,13 €
NIVEL V	OFICIAL DE SEGUNDA	11.647,81 €
NIVEL VIII	SECRETARIA COMERCIAL 2ª	10.539,27 €
NIVEL X	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	9.983,85 €
<b>OFICIOS</b>		
NIVEL VI	OFICIAL DE OFICIOS	11.093,15 €
NIVEL VI	CONDUCTOR	11.093,15 €
NIVEL IX	RECEPCIONISTA /TELEFONISTA	10.205,71 €
NIVEL IX	AUXILIAR DE OFICIOS	10.205,71 €
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS</b>		
NIVEL IX	LIMPIADORES	10.205,71 €
NIVEL IX	PEONES/MOZOS	10.205,71 €
NIVEL IX	CONSERJES / PORTEROS/ ORDENANZAS	10.205,71 €
NIVEL XI	REPARTIDORES PROPAGANADA	9.429,19 €
<b>GRUPO III COMERCIAL*</b>		
NIVEL VII	JEFE COMERCIAL/DELEGADO OFICINA	10.600,00 €
NIVEL XI	COMERCIALES/CAPTADORES/VISITADORES	9.429,19 €
NIVEL XI	COMERCIALES FINANCIEROS	9.429,19 €
<b>GRUPO IV GESTOR DE PATRIMONIO</b>		
NIVEL III	GERENTE	14.421,10€
NIVEL IV	GESTOR DE PATRIMONIO/ SECRETARIA DE GESTIÓN 1ª	12.757,13€
NIVEL VIII	SECRETARIA GESTIÓN 2ª	10.539,27€

\*Salario garantizado mínimo

**ANEXO II**

**PLUS DE POLIVALENCIA  
(PARA JORNADAS COMPLETAS)**

GRUPO II SUBGRUPO ADMINISTRATIVOS  
NIVELES IV, V, VIII, X  
554,66€.  
(EUROS ANUALES 14 PAGAS)

**ANEXO III**

**PLUS FESTIVOS.**

GRUPO II  
50% PRECIO HORA ORDINARIA:  
SALARIO BASE+PLUS VINCULACIÓN+PLUS POLIVALENCIA

**ANEXO IV**

**PLUS DE RESPONSABILIDAD:**

1.774,92€  
(EUROS ANUALES 14 PAGAS).

**ANEXO V**

**HORAS EXTRAORDINARIAS:**

<b>NIVEL</b>	<b>PRECIO</b>
NIVEL I:	14,03.- € HORA
NIVEL II:	13,08.-€ HORA
NIVEL III:	12,62.-€ HORA
NIVEL IV:	11,22.-€ HORA
NIVEL V:	10,29.-€ HORA
NIVEL VI:	9,35.-€ HORA
NIVEL VII:	8,94.-€ HORA
NIVEL VIII:	9,35.-€ HORA
NIVEL IX:	8,60.-€ HORA
NIVEL X:	8,88.-€ HORA
NIVEL XI:	7,95.-€ HORA

ANEXO VI

PLUS DE VINCULACIÓN: (PARA JORNADAS COMPLETAS)

AÑOS TRABAJADOS	TOTAL ANUAL
3	277,33.-€
6	554,66.-€
9	831,99.-€
12	1.109,31.-€
15	1.664,31.-€
18	1.663,96.-€

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
J. Jesus P.

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Jesus Juan?  
Feb. 16.01.