

PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN DEL XIX CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE INGENIERÍA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS

VIGENCIA

Vigencia: 2 años, desde el 1 de enero de 2018 hasta 31 diciembre 2019.

Denunciado el convenio, el mismo mantendrá su vigencia en todos sus términos hasta que se acuerde un nuevo convenio.

En caso de prórroga de convenio, las tablas salariales de convenio se incrementarán, durante el periodo de prórroga, en el porcentaje de incremento que resulte de aplicar el IPC que resulte al 31 de Diciembre del año anterior al que se prorrogue, incrementándose dicho IPC en el 1%.

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones establecidas en convenio no serán compensables ni absorbibles, salvo que expresamente se indique lo contrario

RETRIBUCIONES

Año 2018:

- 2,5% sobre tablas para todos los niveles salariales, más un porcentaje entre el 1,5 y el 4% a distribuir entre los niveles salariales del 2 al 9, y de manera inversamente proporcional al nivel salarial fijado.
- Incremento del plus convenio en 350 €

Año 2019:

- 3% sobre tablas para todos los niveles salariales, más un porcentaje entre el 1,5 y el 4% a distribuir entre los niveles salariales del 2 al 9, y de manera inversamente proporcional al nivel salarial fijado.
- Incremento del plus convenio en 100 €
- Cláusula de revisión salarial conforme al IPC real a 31 de diciembre, si el mismo superara el incremento pactado, garantizando en todo caso un incremento del 1,5% en las tablas salariales sobre el IPC que resultara en la fecha anteriormente indicada.

- Establecimiento de los Pluses de Peligrosidad, Toxicidad, Turnicidad y Nocturnidad.

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

- Subrogación entre empresas afectadas por el Convenio Colectivo.
- Limitación y regulación de los contratos de Becarios.
- Reconocimiento de antigüedad desde el primer contrato temporal, con independencia de los períodos en los que se encuentre suspendido por causas ajenas al trabajador.
- Fijar en un 5% el porcentaje máximo de contratación temporal en relación con el total de plantilla.
- El personal con contrato temporal en cualquiera de sus modalidades, a los dos años de iniciada la relación laboral se convertirá en personal indefinido.

JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y CONCILIACIÓN

- Reducción de la jornada máxima anual hasta las 1780 horas, en el año 2018 y hasta las 1750 horas en el año 2019.
- Establecimiento de flexibilidad horaria tanto al inicio de la jornada como a su finalización.
-

**AGRUPACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS
SUBSECTOR DE INGENIERÍAS**

- › Consideración del tiempo de desplazamiento desde el centro de adscripción al lugar de destino como tiempo de trabajo efectivo. Si hubiera un exceso en el cómputo diario, se compensará con el mismo tratamiento que las horas extraordinarias.
- › Derecho de realizar el horario de trabajo de manera continuada del personal con descendientes menores de edad o personas discapacitadas y/o familiares dependientes, a su cargo.
- › Jornada intensiva los viernes de todo el año.
- › Disfrute efectivo de las catorce festividades anuales.

PERMISOS RETRIBUIDOS/CONCILIACIÓN: Aumento de los días de permiso retribuido, especialmente en los supuestos en los que haya que desplazarse y adecuando los mismos a circunstancias personales en los supuestos de hospitalización, enfermedad, y/o recomendaciones médicas de reposo, de descendientes, personas con discapacidad o familiares a cargo del personal.

- › Permisos especiales para estudios, adopción internacional, sometimiento a técnicas de reproducción asistida,
- › Reducción de jornada por nacimientos prematuros o de familiares que requieran hospitalización o con enfermedad grave.
- › Aumentar la edad protegida de menores.
- › Derecho de acumulación de la reducción.
- › Incremento permiso de lactancia:

Excedencias:

- Mejora del tratamiento de excedencia para el cuidado de personas dependientes.
- › Nuevos supuestos de excedencias solidarias y formativas.
- › Equiparación de las parejas de hecho al cónyuge, en todos los permisos y derechos.

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

- › Planes de Igualdad:
 - Incorporar un capítulo específico de Igualdad de Oportunidades, incluyendo los preceptos legales y obligando desde el convenio sectorial a las empresas afectas al mismo.
 - Creación de una Comisión de Igualdad Sectorial con la finalidad de permitir la observación y desarrollo de los Planes de Igualdad en las empresas.
 - Incluir medidas relacionadas con las víctimas de la violencia de género.
 - Incluir íntegramente el supuesto de suspensión de contrato por paternidad y maternidad.

II (Art. 29.3)

- › Aumento del plazo para comunicar la baja a 72 horas.

FORMACIÓN

- › Impartir la formación dentro del horario laboral o su compensación en tiempo de descanso si no fuera posible.
- › Formación del personal en excedencia por motivos familiares.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- › Adaptación y continuación de los trabajos de clasificación para la adecuación de las categorías profesionales a la realidad actual.
- › Modificar la actual denominación de Titulación Superior por la de Grado.
- › Crear las categorías de Master, Doctorado y Analista Programador, principalmente. El nivel salarial de las dos primeras será superior a la actualmente establecida para Titulación Superior, y el nivel salarial de Analista Programador se equiparará al nivel salarial establecido para Grado Medio.

**AGRUPACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS
SUBSECTOR DE INGENIERÍAS**

- › La categoría y nivel salarial de Grado Medio, será a extinguir, manteniéndose para quiénes al 31 de diciembre de 2017, ostentan esta categoría conforme a los criterios establecidos en Convenio. Las nuevas contrataciones que se realicen en función de la titulación deberán adscribirse a las categorías de Grado, Master o Doctorado, según corresponda.
- › Creación de una Comisión de Categorías para la creación de nuevas categorías profesionales o modificación de las existentes.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

- › Mejora de los límites y condiciones de traslado a centros de trabajo de la misma empresa.

DIETAS

A elección del personal, se podrá optar en los desplazamientos por razón de servicio entre:

- a) Percibir una dieta diaria de 38€/día para manutención con alojamiento a cargo de la empresa. El alojamiento será en establecimiento de tres estrellas como mínimo o en el de máximo nivel en poblaciones con un nivel inferior.
- b) Percibir una dieta diaria de 95€/día, incluyéndose en este caso alojamiento y manutención.

Percibir durante el tiempo que dure el desplazamiento la cantidad de 10€/día en concepto de plus de desplazamiento que se percibirá en el recibo de salarios del mes siguiente al que haya dado lugar.

Se percibirán, 0,28€/km.

Actualización de la ayuda comida a la cantidad exenta. (11€/día)

En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas que viniera disfrutando el personal.

HORAS EXTRAORDINARIAS

- › Mejorar la redacción para evitar confusiones.
- › Establecer porcentajes de compensación, periodo de compensación y forma y conceptos sobre como calcular la hora extraordinaria.

DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

- › Acumulación del crédito horario sindical correspondiente a la Representación Legal de Trabajadores, tanto unitaria como sindical.
- › Mejora de los derechos establecidos en la LOLS, para Secciones y Representantes Sindicales.
- › Crédito horario sindical para dos miembros de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio, que velarán por la correcta implantación del Convenio en las empresas del Sector, especialmente en aquellas en las que no haya implantación sindical.

DESARROLLO DE LA PLATAFORMA

RETRIBUCIONES

Año 2018:

- 2,5% sobre tablas para todos los niveles salariales, más un porcentaje entre el 1,5 y el 4% a distribuir entre los niveles salariales del 2 al 9, y de manera inversamente proporcional al nivel salarial fijado.

- Incremento del plus convenio en 350 €

Año 2019:

- 3% sobre tablas para todos los niveles salariales, más un porcentaje entre el 1,5 y el 4% a distribuir entre los niveles salariales del 2 al 9, y de manera inversamente proporcional al nivel salarial fijado.

- Incremento del plus convenio en 100 €

- Cláusula de revisión salarial conforme al IPC real a 31 de diciembre, si el mismo superara el incremento pactado, garantizando en todo caso un incremento del 1,5% en las tablas salariales sobre el IPC que resultara en la fecha anteriormente indicada.

- › Establecimiento de un Plus de Peligrosidad para el personal que preste su servicio en centrales nucleares o lugares tipificados o considerados como centros de riesgo, y cuya cuantía será de 350€/mes
- › Establecimiento de un Plus de Toxicidad para el personal que preste sus servicios en la recogida de productos tóxicos, y cuya cuantía será de 300€/mes
- › Establecimiento de un Plus de Turnicidad, para todo el personal cuya jornada de trabajo esté sujeto al régimen de turnos, y cuya cuantía será de 150€/mes del salario base fijado para su categoría.
- › Establecimiento de un Plus de Nocturnidad para todo el personal cuya jornada de trabajo se deba realizar de 22h a 07 horas, y cuya cuantía será de 250€/mes.

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

- › Subrogación entre empresas de aplicación del Convenio Colectivo para el caso de sucesión en la realización de un servicio tanto en el ámbito privado como público.
- › Limitación y regulación de los contratos de Becarios, de tal manera que no superen el 1% del total de la plantilla de la empresa que recurra a esta modalidad. En empresas con plantilla de hasta 200 personas el número de personal becario no será superior a una persona. Las empresas informarán por escrito a la RLT, de lo concerniente a este apartado, tanto del número de personas empleadas bajo esta modalidad, como de las condiciones de contratación, las circunstancias relativas a en las que desarrollará su labor, incluidas las económicas..
- › Reconocimiento de antigüedad desde el primer contrato temporal, con independencia de los períodos en los que se encuentre suspendido por causas ajenas al trabajador.
- › Se fija en un 5% el porcentaje máximo de contratación temporal en relación con el total del personal contratado por la empresa, incluido personal contratado a través de ETTs. Las empresas con plantilla de hasta 50 personas el número de personas contratadas temporalmente en cualquiera de las modalidades de contratación vigentes en cada momento no podrá ser superior a tres personas.
- › El personal con contrato temporal en cualquiera de sus modalidades, a los dos años de iniciada la relación laboral se convertirá en personal indefinido, debiendo la empresa comunicar tal

circunstancia, por escrito, al personal afectado y, en su caso, a la Representación Legal de Trabajadores.

JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y CONCILIACIÓN

- › Reducción de la jornada máxima anual hasta las 1780 horas, en el año 2018 y hasta las 1750 horas en el año 2019.
- › Establecimiento de flexibilidad horaria de una hora de flexibilidad tanto al inicio de la jornada como a la finalización de la misma.
- › Incluir al Art.23.4 la consideración del tiempo de desplazamiento desde el centro de adscripción al lugar de destino como tiempo de trabajo efectivo. Si hubiera un exceso en el cómputo diario, se compensará con el mismo tratamiento que las horas extraordinarias.
- › Derecho a realizar el horario de trabajo de manera continuada del personal con descendientes menores de edad o personas discapacitadas y/o familiares dependientes, a su cargo.
- › Jornada intensiva los viernes de todo el año.
- › Disfrute efectivo de las catorce festividades anuales, de tal manera que las festividades que caigan en sábado se disfruten cualquier otro día y se podrá acumular al periodo de vacaciones a elección del personal.
- › Permisos retribuidos: Aumento de los días de permiso retribuido, especialmente en los supuestos en los que haya que desplazarse y adecuando los mismos a circunstancias personales en los supuestos de hospitalización, enfermedad, y/o recomendaciones médicas de reposo, de descendientes, personas con discapacidad o familiares a cargo del personal.
- › Derecho a 2 horas diarias de reducción retribuidas por nacimiento de hijos prematuros, o que requieran hospitalización, o familiares que requieran hospitalización o enfermedad grave
- › Los días de permiso se establecerán en función del grado de consanguinidad/afinidad, estableciéndose hasta el tercer grado de dicha consanguinidad/afinidad.
- › Permisos especiales para estudios, adopción internacional, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, accidente o enfermedad grave de familiares hasta segundo grado y asuntos personales. Entre una semana y tres meses.
- › Reducción de jornada por cuidado de hijo y por nacimientos prematuros o de familiares que requieran hospitalización o con enfermedad grave.
- › Aumentar la edad protegida de menores.
- › Derecho de acumulación de la reducción (descuento mensual del % y disfrute en días de libranza en periodos concretos a elegir).
- › Permiso de lactancia:
 - Incremento del periodo de lactancia 6 semanas más.
 - Cambiar, a elección del personal, el permiso de lactancia por 15 días laborables que se podrán sumar a la baja maternal y proporcional en partos múltiples.
 - Extensión del permiso de lactancia en los casos de adopción o acogimiento.
- › Excedencias:
 - Mejora del tratamiento de excedencia para el cuidado de personas dependientes, con reserva del puesto de trabajo hasta tres años.
 - Nuevos supuestos de excedencias: solidarias y formativas de un año con reserva de puesto de trabajo.
- › Equiparación de las parejas de hecho al cónyuge, en todos los permisos y derechos.

REDACTADO PARA LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Se considera traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa que conlleve variación de residencia, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos, es decir de un año. No tendrá consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo dentro de una misma ciudad, o de un radio de 15 Km. a contar desde el centro del municipio donde los trabajadores presten sus servicios a la firma del Convenio, o desde donde se trasladen voluntariamente.

El trabajador tendrá un permiso retribuido de 10 días con motivo del traslado.

Los gastos de compensación a que se refiere el art.40 del E.T. serán los necesarios para cubrir el coste del desplazamiento del trabajador, sus familiares y pertenencias, así como cubrir el coste del

alquiler de la vivienda según un baremo medio que se establezca en revistas especializadas, y una indemnización en metálico de tres mensualidades brutas.

Durante el tiempo de traslado, el trabajador percibirá una dieta por día de asistencia al trabajo. Esta dieta se percibirá en los supuestos en los que el desplazamiento descrito sea inferior a doce meses, y en este caso, además, la empresa se hará cargo de los gastos de la vivienda y de los gastos inherentes al mantenimiento de la misma.

Sólo podrán ser trasladados los trabajadores con una antigüedad inferior a 10 años y por una sola vez.

Se computará como horario de trabajo el tiempo utilizado en el desplazamiento/traslado, cualquiera que sea el medio empleado, entendiéndose el tiempo real que éste dure.

DIETAS INTERNACIONALES

Los desplazamientos/traslados al extranjero, según el área de destino, tendrán la siguiente compensación:

El sueldo mensual del trabajador se verá incrementado en el 25% de la dozava parte de su retribución bruta anual cuando su destino sea Europa, EE.UU. o Canadá.

Para el resto del mundo, el porcentaje de incremento será del 60% de la dozava parte de su retribución bruta anual.

Se establece una dieta de 100 euros/ día.

Por cada dos meses de desplazamiento/traslado, el trabajador tendrá derecho a cinco días laborables de vacaciones adicionales en su domicilio de origen, siendo los gastos del viaje por cuenta de la empresa.

Si por necesidades de la empresa, el trabajador no pudiera disfrutar de dichas vacaciones, estas serían acumuladas, incrementándose en un día más por cada bloque no consumido.

REDACTADO HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de la hora ordinaria es aquel que resulta de dividir el salario bruto anual entre la jornada máxima anual pactada.

La hora extraordinaria trabajada en día no laborable, se compensará retribuirá con un ciento cincuenta por ciento más del valor de la hora ordinaria o su correspondiente descanso compensatorio.

El valor de la hora ordinaria es aquel que resulta de dividir la retribución bruta anual que se percibe por todos los conceptos, entre la jornada anual establecida en el centro de trabajo.

Las horas extraordinarias compensadas con descanso, computarán como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Por encima de las 60 horas extraordinarias (ya hayan sido estas remuneradas o compensadas por descanso) a cada hora extraordinaria adicional compensada por descanso (que están limitadas sólo a los efectos del tope diario) le corresponderá 2 horas de descanso.

En el resumen mensual entregado al trabajador y a la Representación de los Trabajadores, se establecerá expresamente la diferencia entre las horas extraordinarias remuneradas y las compensadas por descanso. En atención a razones de política de empleo, se acuerda que en ningún caso el valor de la hora extraordinaria realizada en día laborable sea superior al valor de la hora ordinaria, cuando se opte por la retribución de la misma. **(No mencionar salvo necesidad)**

Las horas extraordinarias en días laborables se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, incrementando el 175% el valor de la hora ordinaria. Las horas extraordinarias realizadas en días no laborables se compensarán con un incremento del 200% sobre el valor de la hora

ordinaria. Dicha compensación mediante descanso se realizará, como máximo, dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las prolongaciones de jornada sobre la jornada diaria de trabajo que se lleven a cabo.

Los viernes por la tarde y los sábados (además de domingos y festivos) tendrán la consideración de día no laborables a los efectos establecidos en este artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución así como los trabajadores afectados.

TEXTO DERECHOS SINDICALES

En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 150 trabajadores, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos que cuenten con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la L.O.L.S.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de un Sindicato, sin que cumplan los requisitos anteriormente señalados, podrán estar representadas también por un Delegado Sindical, que cumplirá las funciones de representar y defender al Sindicato al que representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas, sin que en su caso ello pueda implicar la atribución de los derechos previstos para los delegados a que se refiere el apartado anterior, salvo acuerdo a nivel de Empresa.

Los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales nombrados al amparo de la L.O.L.S., dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine, pudiendo acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros hasta el 200% de las que correspondan a cada miembro. Con iguales criterios, los Delegados Sindicales de un mismo Sindicato con crédito horario disponible, podrán acumular entre sí dichos créditos.

Los miembros pertenecientes a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo tendrán permiso retribuido durante todo el tiempo que dure la Negociación.

Los Representantes de los Trabajadores con cargos electivos sindicales a nivel provincial, autonómico o estatal tendrán permiso retribuido sin limitación.

Cada Sindicato firmante del convenio nombrará dos personas que velarán por el cumplimiento del convenio en las empresas del Sector, y cuyo crédito horario sindical será con cargo a la negociación colectiva.

Con formato: Justificado, Sangría: Izquierda: 0,63 cm, Ajustar espacio entre texto latino y asiático, Ajustar espacio entre texto asiático y números

Eliminado: . ¶

Con formato: Color de fuente: Negro