Convenio Colectivo Gestión y Mediación Inmobiliaria

ÁREA	España	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Nacional
CÓDIGO	99014585012004	**ACTUALIZACIÓN**	2025/07/12
VIGENCIA	2024/01/01 — 2026/12/31	**DURACIÓN**	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOE 167 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-gestion-y-mediacion-inmobiliaria-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Gestión y Mediación Inmobiliaria. Última actualización a: 12-07-2025 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2026. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOE 167 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 233, de 26 de septiembre de 2024)

Resolución de 16 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.

Visto el VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (código de convenio n.º 99014585012004), que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2024, de una parte por la organización empresarial Federación de Asociaciones de Empresarios Inmobiliarios (FADEI), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales UGT (Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo) y CC.OO. (CC.OO.-Servicios), en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante acta de 10 de septiembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo sectorial en el correspondiente Registro de convenios

colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid,16 de septiembre de 2024.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

VIII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA

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.

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 trabajadoras/es por cuenta ajena dependientes de una persona física o jurídica hasta 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.

Las/os operadoras/es anteriormente descritos se dan de forma constante en el sector inmobiliario y pueden incluso encontrarse colaborando de forma simultánea en una misma organización empresarial, que tenga establecida con cada cual relaciones jurídicas de diversa índole, laboral, mercantil, comercial o de arrendamiento de servicios.

Una parte muy significativa de dichas/os operadoras/es del sector inmobiliario son las/os trabajadoras/es por cuenta ajena con relación laboral común y dependencia organizativa de la empresa, a quienes va dirigido este convenio.

Por otra parte, deben entenderse excluidas/os de este convenio las personas intermediarias independientes, comisionistas mercantiles, agentes definidos en la Ley 12/1992 y en general comerciales con alta en el Impuesto de Actividades Económicas y comprendidos en el Régimen Especial que actúan como trabajadoras/es dependientes contemplados en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto.

Las personas trabajadoras por cuenta propia quedan, por tanto, excluidos del ámbito de aplicación de este convenio, aun cuando en su relación con la empresa principal concurran 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 al personal por cuenta ajena de las empresas que se dedican principalmente a la gestión y mediación inmobiliaria.

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

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

Artículo 2. Ámbito personal.

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

a) Quienes ostenten la condición de consejera/o delegado o de administrador/a 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, mediadoras/es, 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 trabajadoras/es 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 esta y en exclusiva para la misma y dicha empresa les proporcione clientes, servicios, licencias de uso de marcas, etc., que se regirán por su propia normativa, Estatuto del Trabajador Autónomo.

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

Asimismo, podrán quedar excluidos del convenio las/os trabajadoras/es 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 personal 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/a en el ámbito de aplicación del convenio en las condiciones laborales y retributivas vigentes en dicho momento para la categoría que ostentaba el/la trabajador/a cuando quedó excluida/o, computándole 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 2024 y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 4. Prórroga, denuncia y ultraactividad.

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

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

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

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

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

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

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

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 y de las condiciones establecidas por uso de la prioridad aplicativa del convenio de empresa conforme al artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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 respetarán 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.

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 de las personas trabajadoras.

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, personal titulado y comercial: Seis meses.

Resto de personal: Un mes.

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

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: Un mes.

Resto de personal: Quince días.

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

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

temporal, maternidad, licencias, disposición del crédito horario sindical y vacaciones, que interrumpirán el cómputo del mismo.

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

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 con respeto a la dignidad del trabajador. En cualquier caso la movilidad funcional, respetará lo establecido en el artículo 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.

El personal de las empresas de gestión y mediación inmobiliaria se clasifica en atención a las funciones que se desarrollan y de conformidad con lo establecido en el presente capitulo III Clasificación profesional.

A través de la clasificación profesional del presente convenio se pretende:

Contribuir a la profesionalización en el sector de la gestión y la mediación inmobiliaria a través de la definición de las competencias, formación y experiencia profesional de los diferentes perfiles profesionales existentes.

Poner en valor la apuesta de cambio de modelo productivo en el sector de la gestión y la mediación inmobiliaria basada en la necesaria cualificación de sus trabajadoras y trabajadores.

Mejorar la competitividad de las empresas del sector y la empleabilidad de las personas trabajadoras.

Conseguir una organización racional y eficiente de los recursos humanos en las empresas del sector.

Esta clasificación se desarrolla en base a grupos profesionales en los que se definen una serie de perfiles profesionales.

Adoptamos el concepto de perfil profesional dentro de un grupo profesional entendiendo que dentro de este perfil profesional se encuadrarían los diferentes puestos de trabajo que, teniendo una denominación diferente, comparten las funciones principales. Se trata así de no ir a una lista detallada de todos y cada uno de los

puestos de trabajo que hay en las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.

Los factores que determinan la pertenencia a un determinado grupo y perfil profesional 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.

Indicamos el área profesional para marcar más claramente la carrera profesional que se puede establecer dentro del sector de la gestión y mediación inmobiliaria.

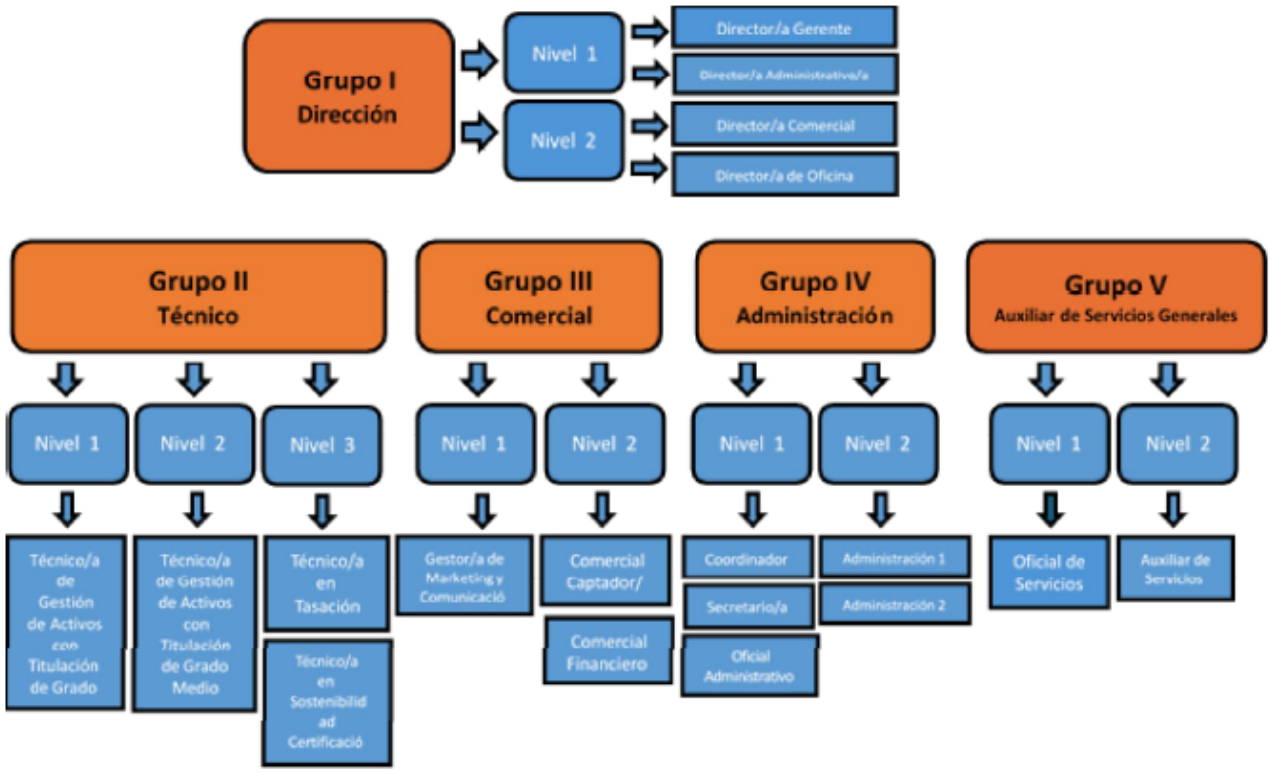
La formación profesional recomendada para este sector está detallada tanto en lo establecido en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, y Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral así como sus desarrollos reglamentarios específicos así como lo establecido en los planes de referencia sectoriales realizados por la comisión paritaria sectorial de formación del convenio.

Las partes acuerdan también, cuál será el tratamiento para los delegados y delegadas sindicales en relación a la clasificación profesional:

Durante su periodo de responsabilidad sindical, los delegados/as pertenecientes a los sindicatos más representativos conforme a la LOLS en el ámbito supraempresarial y durante el tiempo que ejerzan su responsabilidad, serán clasificados en función de la definición de grupos y niveles establecidos en el presente convenio. Cada organización sindical, a través de sus órganos de dirección elaborará la misión, funciones y/o actividades que serán consensuadas en los ámbitos respectivos con la representación empresarial.

Finalizada la responsabilidad sindical, serán clasificados/as en función del criterio general, competencias, funciones y/o actividades del puesto de trabajo que ocupe sin que en ningún caso sea inferior al grupo y nivel que tenían al tiempo de la asunción de la responsabilidad sindical.

Esquema general de grupos profesionales



Descripción general de cada grupo profesional

Grupo I. Dirección y Jefatura: Pertenecen a este grupo profesional aquellos perfiles que dirigen, organizan y controlan las funciones y procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los/as trabajadores/as que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación. Cuenta para el ejercicio de sus funciones con alto nivel de autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que haya sido encomendado. Tienen o pueden asumir responsabilidad económica sobre las áreas que dirigen o coordinan. Necesitan para el desarrollo de su trabajo, un nivel medio de conocimientos técnicos.

Grupo II. Técnico: Pertenecen a este grupo profesional aquellos perfiles que requieren para su desempeño un nivel de complejidad alto en cuanto a los conocimientos técnicos requeridos. Realizan funciones de complejidad alta en las que no se produce transacción. Organiza y controla las diversas operaciones conforme los perfiles profesionales que abarcan diferentes colectivos, entre ellos: consultores/as, asesores/as, gestores/as, abogados/as, arquitectos/as, promotores/as, economistas, técnicos/as o equivalentes.

Su trabajo puede implicar responsabilidad de la empresa ante terceros. Cuenta para el ejercicio de sus funciones con cierto grado de autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que haya sido encomendado.

Se incluyen en este grupo a técnicos/as superiores, que incluye personas con estudios superiores equiparables a licenciatura, diplomatura, grado o máster, y medios, que incluye personas que hayan realizado Ciclos Formativos de Grado superior de formación profesional.

Grupo III. Comercial: Se incluyen en este grupo los perfiles profesionales cuya función principal es relativa

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.

Los perfiles comerciales realizan 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.

Grupo IV. Administración: Se incluyen en este grupo los perfiles profesionales destinados a la ejecución de funciones administrativas básicas, que se realizan bajo instrucciones precisas o mediante aplicación de procedimientos reglados.

Forman parte de este grupo profesional el personal auxiliar o subalterno que ejecuta operaciones básicas de soporte a la actividad de la empresa de acuerdo con instrucciones directas y concretas del superior o responsable o bajo métodos de trabajo objetivos y estandarizados.

La formación mínima requerida para dichos puestos es la de graduado escolar, EGB, ESO o equivalente, y personas que hayan realizado Ciclos Formativos de Grado Medio y/o Básico de formación profesional o bien capacitación probada en el puesto de trabajo.

Grupo V. Auxiliar de servicios generales: Lo componen aquellos perfiles profesionales destinados al mantenimiento de instalaciones y soporte logístico. No se procede a su definición porque no son perfiles profesionales relativos a la gestión y mediación inmobiliaria.

Se incluyen puestos relativos a: Personal de limpieza, peones o mozos, conserjería/portería/ordenanzas, reparto de propaganda, conductor/a.

Descripción de los principales perfiles profesionales incluidos en cada grupo profesional

Grupo I. Dirección y Jefatura: Se incluyen en este grupo principalmente los siguientes perfiles profesionales:

Director/a Gerente.

Criterios generales: Personas físicas que, contratadas en una agencia o empresa de intermediación inmobiliaria registrada, y con los conocimientos técnicos adecuados, prestan servicios de administración de negocios, dirección y coordinación del conjunto de sujetos de la misma, teniendo responsabilidad, iniciativa y autonomía en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de la actividad empresarial.

Competencias profesionales:

Planificación de actividades empresariales (implantación del establecimiento comercial, programación de acciones, adquisición y asignación de recursos humanos y materiales, control de procesos).

Planificación y organización de los recursos humanos, estableciendo una política de comunicación, motivación, trabajo en equipo, formación, para promover la implicación del personal y conseguir los objetivos empresariales.

Definición de estrategias y actuaciones comerciales (plan de actuación comercial y plan de ventas).

Gestión financiera de la empresa (identificación de necesidades financieras, gestión de información y contratación de recursos financieros, gestión y control de tesorería y su presupuesto).

Gestión administrativa y económico financiera de la empresa (obtención de recursos financieros necesarios,

control económico de la actividad, gestión administrativa de las obligaciones fiscales, contables y laborales).

Establecimiento de los sistemas de gestión de calidad y/o medio ambiente y de la gestión de la prevención de los riesgos laborales.

Formación Reglada (recomendada): Se recomienda estar en posesión de un título de postgrado, grado, licenciatura, diplomatura y/o Técnico Superior.

Experiencia profesional (recomendada): Experiencia en la realización de las funciones descritas entre dos y cuatro años.

Formación profesional (recomendada): Cualificaciones profesionales y/o unidades de competencia de: COM650_3 Gestión comercial inmobiliaria, ADG157_3 Gestión financiera. ADG082_3 Gestión contable y de auditoría, ADG084_3 Administración de recursos humanos, COM314_3 Gestión comercial de ventas, COM316_3 Marketing y compraventa internacional, COM312_3 Asistencia a la investigación de mercados.

Director/a Administrativo/a.

Criterios generales: Personas físicas que, contratadas en una agencia o empresa de intermediación inmobiliaria registrada, y con el dominio de diversas técnicas administrativas y de gestión, realizan el trabajo de forma autónoma y con iniciativa, comportando responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico del área administrativa para la consecución de las gestiones y tramitaciones encomendadas por sus superiores.

Competencias profesionales:

Área de RRHH: Gestión de adquisición y aprovisionamiento de recursos y servicios de su ámbito de actuación.

Gestión del personal administrativo de la empresa.

Área Administrativa: Gestión de la correcta circulación de las comunicaciones con autonomía (administrar flujos de comunicación internos y externos, gestionar visitas, emisión y atención telefónica).

Supervisión de la Gestión administrativa y económico-financiera de la empresa (gestionar y controlar cobros y pagos de la actividad, gestión administrativa de obligaciones contables, fiscales y laborales).

Registro, organización, elaboración y gestión de la documentación generada en la operación inmobiliaria, tanto informática como convencional (grabación de datos y textos, gestión de archivo, manejo de aplicaciones ofimáticas -tratamiento de textos, bases de datos, hojas de cálculo, correo electrónico).

Gestión de la calidad del servicio prestado.

Colaboración con el personal técnico responsable en la reparación y presentación de expedientes y documentación jurídica y empresarial ante organismos y administración pública (cumplimentar modelos de contratos de la actividad empresarial, mantener actualizada la información jurídica requerida por la actividad, preparar y presentar documentación requerida por Administración, organizar documentación para participar en procedimientos de contratación o concesión de subvenciones).

Área Comercial: Colaboración con personal de nivel superior en la organización de las acciones necesarias para la venta de servicios (elaboración y actualización de la cartera de clientes, organización del calendario de visitas a clientes).

Supervisión de la difusión de productos inmobiliarios a través de diferentes canales de comercialización,

utilizando técnicas de marketing en las que se tenga en cuenta las tecnologías de la información (folletos publi-promocionales, carteles, página Web, banners, portales inmobiliarios, etc).

Formación Reglada (recomendada): Se recomienda estar en posesión de un título de Técnico Superior o Especialista o Ciclo formativo de Grado Superior, medio o equivalente.

Experiencia profesional (recomendada): Experiencia en la realización de las funciones descritas de un año.

Formación profesional (recomendada): Cualificaciones profesionales y/o unidades de competencia de: ADG084_3 Administración de recursos humanos, ADG157_3 Gestión financiera, ADG309_3 Asistencia a la dirección, ADG310_3 Asistencia documental y de gestión en despachos y oficinas, Actividades administrativas de recepción y relación con el cliente.

Director/a de Oficina.

Criterios generales: Personas físicas que, contratadas en una oficina de agencia de intermediación inmobiliaria registrada, y con los conocimientos técnicos adecuados, prestan servicios de administración de negocios, dirección y coordinación del conjunto de sujetos de la misma, teniendo responsabilidad, iniciativa y autonomía en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de la actividad empresarial.

Competencias profesionales enmarcadas dentro del desarrollo profesional que se produce en una oficina de gestión y mediación inmobiliaria:

Planificación de actividades empresariales (implantación del establecimiento comercial, programación de acciones, adquisición y asignación de recursos humanos y materiales, control de procesos).

Planificación y organización de los recursos humanos, estableciendo una política de comunicación, motivación, trabajo en equipo, formación, para promover la implicación del personal y conseguir los objetivos empresariales.

Definición de estrategias y actuaciones comerciales (plan de actuación comercial y plan de ventas).

Gestión financiera de la oficina (identificación de necesidades financieras, gestión de información y contratación de recursos financieros, gestión y control de tesorería y su presupuesto).

Gestión administrativa y económico financiera de la oficina (obtención de recursos financieros necesarios, control económico de la actividad, gestión administrativa de las obligaciones fiscales, contables y laborales).

Establecimiento de los sistemas de gestión de calidad y/o medio ambiente y de la gestión de la prevención de los riesgos laborales.

Formación Reglada (recomendada): Se recomienda estar en posesión de un título de postgrado, grado, licenciatura, diplomatura y/o Técnico Superior, Especialista o Ciclo formativo de Grado Superior o equivalente.

Experiencia profesional (recomendada): Experiencia en la realización de las funciones descritas entre dos y cuatro años.

Formación profesional (recomendada): Cualificaciones profesionales y/o unidades de competencia de: COM650_3 Gestión comercial inmobiliaria. ADG157_3 Gestión financiera. ADG082_3 Gestión contable y de auditoría. ADG084_3 Administración de recursos humanos. COM314_3 Gestión comercial de ventas. COM312_3 Asistencia a la investigación de mercados. COM087_3 Atención al cliente, consumidor o usuario. COM708_3

Gestión de la estrategia de marketing digital.

Director/a Comercial.

Criterios generales: Personas físicas que, contratadas en una oficina de agencia de intermediación inmobiliaria registrada, y con los conocimientos técnicos adecuados, prestan servicios de marketing y coordinación comercial, teniendo responsabilidad, iniciativa y autonomía en el diseño de estrategias, planificación, ejecución y evaluación de la actividad comercial empresarial.

Competencias profesionales:

Definición de estrategias y actuaciones comerciales (plan de actuación comercial y plan de ventas).

Gestión y coordinación del equipo de comerciales (organización y dirección del equipo, seguimiento y control de objetivos y cuotas de venta, gestión de situaciones de tensión y conflicto, organización de información para el desarrollo de planes de formación y perfeccionamiento).

Apoyo logístico en la gestión comercial inmobiliaria (captación y concertación de la intermediación, promoción y venta de productos, asesoramiento en la mediación y tramitación legal, fiscal y financiera).

Colaboración en la gestión de calidad del servicio prestado (resolución de imprevistos y reclamaciones, análisis de la satisfacción del cliente).

Organización de reuniones, viajes y eventos corporativos de acuerdo con directrices recibidas.

Formación Reglada (recomendada): Se recomienda estar en posesión de un título de postgrado, grado, licenciatura, diplomatura y/o Técnico Superior, Especialista o Ciclo formativo de Grado Superior o equivalente.

Experiencia profesional (recomendada): Experiencia en la realización de las funciones descritas entre dos y cuatro años.

Formación profesional (recomendada): Cualificaciones profesionales y/o unidades de competencia de: COM650_3 Gestión comercial inmobiliaria. COM314_3 Gestión comercial de ventas. COM312_3 Asistencia a la investigación de mercados. COM087_3 Atención al cliente, consumidor o usuario. COM086_3 Gestión administrativa y financiera del comercio internacional. COM316_3 Marketing y compraventa internacional. COM708_3 Gestión de la estrategia de marketing digital.

Grupo II. Técnico. Se incluyen en este grupo principalmente los siguientes perfiles profesionales:

Técnico/a de gestión de activos con titulación de grado superior.

Competencias profesionales:

Definición de estrategias y actuaciones no transaccionales, en relación a la representación de usuarios en las grandes o medianas inversiones institucionales, que ejerce actuaciones de intermediación en las operaciones de patrimonios privados, valoraciones, operaciones internacionales e inversión de oficinas, locales comerciales, centros comerciales, industrial, logística, hoteles, adjudicados, suelo y desarrollos.

Gestión y coordinación del equipo técnico en la organización, seguimiento y control de objetivos, dirección de proyectos, relaciones con las entidades financieras y servicios corporativos de cualquier gestión urbanística.

Gestión y organización de información para el desarrollo de planes, diligencias financieras sobre aspectos legales, fiscales y derechos locales ante las diferentes operaciones de capital nacional o extranjero.

Apoyo técnico según la rama profesional correspondiente (legal, urbanística, financiera, diseño y mantenimiento), en relación a la representación de usuarios de grandes o medianas inversiones institucionales, conforme las necesidades de las operaciones y los tipos de desarrollos.

Realización de estudios de viabilidad para analizar las necesidades del cliente. Aplicación de metodologías y técnicas de investigación y análisis e interpretación de los datos y la información.

Gestión de bienes inmuebles corporativos. Gestión del mantenimiento.

Gestión de costes, realizando el control de informes financieros de proyectos. Gestión de procesos de licitación y adquisición.

Gestión de inversiones. Gestión de proveedores.

Gestión de contratos, personal, programación y planificación. Medición de patologías en la edificación.

Realización de inspecciones. Control de la construcción. Evaluación de promociones. Medición de terrenos e inmuebles.

Elaboración de modelos financieros a medida. Identificación y obtención de la financiación.

Técnico/a de gestión de activos con titulación de grado medio.

Competencias profesionales:

Realización de actividades de asesoramiento en las actuaciones no transaccionales con visión estratégica y con conocimientos de gestión legal, fiscal, legislativo y medioambiental, en las diferentes operaciones de capital nacional o extranjero, tales como, ventas y alquileres de oficinas, locales comerciales, centros comerciales, industrial, logística, hoteles, adjudicados, suelo, desarrollos etc.

Apoyo en la gestión comercial inmobiliaria (captación y concertación de la intermediación, promoción y venta de productos, asesoramiento en la mediación y tramitación).

Colaboración en la gestión de calidad del servicio prestado (resolución de imprevistos y reclamaciones, análisis de la satisfacción del cliente etc.).

Técnico/a en tasación de activos.

Competencias profesionales: Valoración y tasación de las actuaciones y operaciones, en relación a la gestión empresarial, perteneciente a un departamento independiente, que responde a las necesidades de tasación conforme a la normativa nacional e internacional:

Realización de inspecciones.

Realización de valoraciones de valor capital y de arrendamientos.

Medición de terrenos e inmuebles.

Medición de patologías en la edificación.

Técnico/a en sostenibilidad, certificación y eficiencia energética.

Competencias profesionales: Certificación de las actuaciones y operaciones empresariales, conforme a la normativa internacional, dictaminadas por las sociedades de clasificación y de acuerdo a los rangos y estándares de calidad, en posesión de un título homologado para expedir las certificaciones:

Realización de inspecciones.

Aplicación de la sostenibilidad en el sector y asesoramiento sobre política, legislación y buena práctica de sostenibilidad.

Medición de terrenos e inmuebles.

Grupo III. Comercial. Se incluyen en este grupo principalmente los siguientes perfiles profesionales:

Gestor/a de marketing y comunicación.

Criterios generales: Personas físicas que, contratadas en una pequeña empresa o microempresa de intermediación inmobiliaria registrada, y con los conocimientos técnicos precisos, actúan sin iniciativa, autonomía y responsabilidad a las órdenes de un superior, en la prestación de servicios de atención al cliente y de apoyo a la gestión comercial en el desempeño del trabajo de la agencia.

Competencias profesionales:

Apoyo área Comercial: Organización de las acciones necesarias para la venta de servicios (elaboración y actualización de cartera de clientes, organización del calendario de visitas a clientes).

Difusión de productos inmobiliarios a través de diferentes canales de comercialización, utilizando técnicas de marketing en las que se tenga en cuenta las tecnologías de la información (folletos publi-promocionales, carteles, página Web, banners, portales inmobiliarios, etc).

Formación Reglada (recomendada): Se recomienda estar en posesión de un título de Técnico o Ciclo formativo de Grado Medio o equivalente.

Formación profesional (recomendada): Cualificaciones profesionales y/o unidades de competencia de: COM650_3 Gestión comercial inmobiliaria. COM314_3 Gestión comercial de ventas. COM312_3 Asistencia a la investigación de mercados. COM087_3 Atención al cliente, consumidor o usuario. COM085_2 Actividades de venta. COM708_3 Gestión de la estrategia de marketing digital.

Comercial Captador/a:

Criterios generales: Personas físicas que, contratadas en una agencia o empresa de intermediación inmobiliaria registrada, poseen el dominio de diversas técnicas y ejecutan con autonomía e iniciativa bajo dependencia de un superior, servicios de captación, comercialización de productos inmobiliarios, compra o alquiler de inmuebles, en contacto directo con los clientes, o a través de distintos canales de comercialización.

Competencias profesionales:

Captación y concertación del encargo de intermediación inmobiliaria (prospección del mercado inmobiliario, captación de inmuebles, estimación de su valor, concertación del encargo de la intermediación y registro informático de la información para la gestión comercial).

Promoción y venta de los productos inmobiliarios a través de diferentes canales de comercialización, tanto personal, telefónica o telemática, utilizando diferentes técnicas de marketing que tengan en cuenta las tecnologías de la información.

Colaboración en la definición de estrategias comerciales, aportando sugerencias a la dirección.

Realización de operaciones auxiliares de venta (transmisión de sugerencias a la dirección comercial y

realización de operaciones de cobro en la venta de productos inmobiliarios).

Atención personalizada al cliente, proporcionándole la información requerida presencialmente, telefónicamente o por medios electrónicos.

Formación Reglada (recomendada): Se recomienda estar en posesión de un título de Técnico Superior, Especialista o Ciclo formativo de Grado Superior, medio o equivalente.

Experiencia profesional (recomendada): Experiencia en la realización de las funciones descritas de un año.

Formación profesional (recomendada): Cualificaciones profesionales y/o unidades de competencia de: COM650_3 Gestión comercial inmobiliaria. COM314_3 Gestión comercial de ventas. COM312_3 Asistencia a la investigación de mercados. COM087_3 Atención al cliente, consumidor o usuario. COM085_2 Actividades de venta. COM708_3 Gestión de la estrategia de marketing digital.

Comercial Financiero.

Criterios generales: Personas físicas que contratadas en una agencia o empresa de intermediación inmobiliaria registrada, poseen el dominio de diversas técnicas y ejecutan con autonomía e iniciativa bajo dependencia de un superior, servicios de captación, comercialización de productos inmobiliarios, asistiendo y orientando en la mediación y tramitación legal, fiscal y financiera de la venta, compra o alquiler de inmuebles, en contacto directo con los clientes, o a través de distintos canales de comercialización.

Competencias profesionales:

Captación y concertación del encargo de intermediación inmobiliaria (prospección del mercado inmobiliario, captación de inmuebles, estimación de su valor, concertación del encargo de la intermediación y registro informático de la información para la gestión comercial).

Promoción y venta de los productos inmobiliarios a través de diferentes canales de comercialización, tanto personal, telefónica o telemática, utilizando diferentes técnicas de marketing que tengan en cuenta las tecnologías de la información.

Asesoramiento en la mediación y tramitación legal, fiscal y financiera de las operaciones inmobiliarias (obligaciones y beneficios fiscales, modalidades de financiación).

Colaboración en la definición de estrategias comerciales, aportando sugerencias a la dirección.

Realización de operaciones auxiliares de venta (transmisión de sugerencias a la dirección comercial y realización de operaciones de cobro en la venta de productos inmobiliarios).

Atención personalizada al cliente, proporcionándole la información requerida presencialmente, telefónicamente o por medios electrónicos.

Formación Reglada (recomendada): Se recomienda estar en posesión de un título de grado, licenciatura, diplomatura y/o Técnico Superior, Especialista o Ciclo formativo de Grado Superior o equivalente.

Experiencia profesional (recomendada): Experiencia en la realización de las funciones descritas de un año.

Formación profesional (recomendada): Cualificaciones profesionales y/o unidades de competencia de: COM650_3 Gestión comercial inmobiliaria, ADG157_3 Gestión financiera, COM087_3 Gestión administrativa y financiera del comercio internacional, COM316_3 Marketing y compraventa internacional, COM312_3 Asistencia

a la investigación de mercados.

Grupo IV. Administración. Se incluyen en este grupo principalmente los siguientes perfiles profesionales:

Coordinador/a, Secretario/a.

Criterios generales: Personas físicas que, contratadas en una pequeña empresa o microempresa de intermediación inmobiliaria registrada, y con los conocimientos técnicos precisos, que actúan sin iniciativa, autonomía y responsabilidad a las órdenes de un superior, en la prestación de servicios de atención al cliente y de apoyo a la gestión comercial en el desempeño del trabajo de la agencia.

Competencias profesionales:

Apoyo al área Administrativa: Correcta circulación de las comunicaciones (administrar flujos de comunicación internos y externos, gestionar visitas, emisión y atención telefónica) Gestión y control de cobros y pagos de la actividad, gestión administrativa de obligaciones contables, fiscales y laborales.

Preparación y presentación de expedientes y documentación jurídica y empresarial ante organismos y administración pública.

Organización de reuniones, viajes y eventos corporativos de acuerdo con directrices recibidas.

Gestión administrativa del proceso comercial (registrar datos de operaciones de compraventa, realizar trámites de detección y comunicación de incidencias, realizar trámites administrativos a acciones de fidelización, etc).

Registro, organización, elaboración y gestión de la documentación, tanto informática como convencional (grabación de datos y textos, gestión de archivo, manejo de aplicaciones ofimáticas -tratamiento de textos, bases de datos, hojas de cálculo, correo electrónico).

Atención personalizada al cliente, proporcionándole la información requerida telefónicamente o por medios electrónicos.

Apoyo al área Comercial: Organización de las acciones necesarias para la venta de servicios (elaboración y actualización de cartera de clientes, organización del calendario de visitas a clientes).

Difusión de productos inmobiliarios a través de diferentes canales de comercialización, utilizando técnicas de marketing en las que se tenga en cuenta las tecnologías de la información (folletos publi-promocionales, carteles, página Web, banners, portales inmobiliarios, etc).

Formación reglada (recomendada): Se recomienda estar en posesión de un título de Técnico Superior, Especialista o Ciclo formativo de Grado Superior, medio o equivalente.

Experiencia profesional (recomendada): Experiencia en la realización de las funciones descritas de un año.

Formación profesional (recomendada): Cualificaciones profesionales y/o unidades de competencia de: ADG084_3 Administración de recursos humanos, ADG157_3 Gestión financiera, ADG309_3 Asistencia a la dirección, ADG310_3 Asistencia documental y de gestión en despachos y oficinas, COM314_3 Gestión comercial de ventas, ADG307_2 Actividades administrativas de recepción y relación con el cliente, ADG308_2 Actividades de gestión administrativa, COM085_2 Actividades de venta, COM631_2 Actividades de gestión del pequeño comercio.

Oficial Administrativo.

Criterios generales: Personas físicas que, contratadas en una agencia o empresa de intermediación inmobiliaria registrada, y con conocimiento de los fundamentos técnicos de su actividad, actúa sin autonomía, iniciativa y responsabilidad a las órdenes de un superior, prestando servicios de gestión administrativa, tanto en las transacciones inmobiliarias que se producen en la agencia, como en el desempeño del trabajo de la agencia en general.

Competencias profesionales:

Área Administrativa: Gestión administrativa del proceso comercial:

Registrar datos necesarios para operaciones de compraventa utilizando medios informáticos, y formulación de documentación correspondiente, realizar trámites administrativos vinculados a acciones de fidelización.

Atención personalizada al cliente, proporcionándole la información requerida telefónicamente o por medios electrónicos.

Registro, organización, elaboración y gestión de la documentación generada en la operación inmobiliaria, tanto informática como convencional (grabación de datos y textos, gestión de archivo, manejo de aplicaciones ofimáticas -tratamiento de textos, bases de datos, hojas de cálculo, correo electrónico).

Área Financiera: Gestión administrativa de tesorería:

Cumplimentar documentos de cobro y pago y gestionar su presentación ante bancos, Administración y otras organizaciones, realizar pagos y cobros, efectuar el arqueo de caja, cotejar movimientos de extractos bancarios con registros contables.

Área de RR.HH.: Desarrollo de actividades de apoyo administrativo de RRHH: (Actualizar información del área de recursos humanos, preparar documentos y materiales sobre selección y formación, tramitar documentación derivada de procesos de contratación, finalización y variaciones en situación profesional, realizar gestiones administrativas para formalización del pago de retribuciones).

Formación reglada (recomendada): Se recomienda estar en posesión de un título de Técnico o Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente.

Experiencia profesional (recomendada): Experiencia en la realización de las funciones descritas entre seis meses y un año.

Formación profesional (recomendada): Cualificaciones profesionales y/o unidades de competencia de: ADG308_2 Actividades de gestión administrativa, ADG307_2 Actividades administrativas de recepción y relación con el cliente, ADG305_1 Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales.

Administrativo/a 1 y 2.

Criterios generales: Personas físicas que, contratadas en una agencia o empresa de intermediación inmobiliaria registrada, y con conocimiento de los fundamentos técnicos de su actividad, realizan sin autonomía, iniciativa y responsabilidad, las operaciones elementales administrativas y de ofimática, tanto en las transacciones inmobiliarias que se producen en la agencia, como en el desempeño del trabajo de la agencia en general.

Competencias profesionales:

Área Administrativa, Financiera y de RR.HH.:

Apoyo en la gestión administrativa del proceso comercial (registrar datos necesarios para operaciones de compraventa utilizando medios informáticos, y formulación de documentación correspondiente, realizar trámites administrativos vinculados a acciones de fidelización).

Apoyo en tareas administrativas sobre actualización de la información, gestión de correspondencia, cotejo y registro de documentos comerciales, administrativos, de tesorería, organización de recursos materiales, etc).

Transmisión y recepción de información operativa en gestiones rutinarias con agentes externos a la organización.

Registro, organización, elaboración y gestión de la documentación generada en la operación inmobiliaria, tanto informática como convencional (grabación de datos y textos, gestión de archivo, manejo de aplicaciones ofimáticas -tratamiento de textos, bases de datos, hojas de cálculo, correo electrónico-.

Realización de operaciones auxiliares de reproducción y archivo de la documentación en soporte convencional o informático.

Recepción y gestión de las comunicaciones internas y externas (recepcionar visitas, canalizar comunicaciones internas y externas, registro y distribución de comunicaciones escritas y paquetería, redactar y cumplimentar impresos de comunicación o información).

Formación reglada (recomendada): Se recomienda estar en posesión de un título de Graduado en ESO.

Experiencia profesional (recomendada): No se requiere experiencia en la realización de las funciones descritas.

Formación profesional (recomendada): Cualificaciones profesionales y/o unidades de competencia de: ADG307_2 Actividades administrativas de recepción y relación con el cliente, ADG308_2 Actividades de gestión administrativa, ADG306_1 Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos, ADG305_1 Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales.

CAPÍTULO IV Promoción profesional

Artículo 15. Promoción profesional personal del grupo IV. Administración.

El personal adscrito a la categoría de Administrativo/a 1 (nivel 2.1), a los cinco años completos de prestación efectiva de servicios en esta categoría, ascenderá a Oficial Administrativo.

El personal administrativo adscrito a la categoría de Administrativo/a 2 (nivel 2.2), a los cinco años completos de prestación efectiva de servicios en esta categoría, ascenderá a Administrativo/a 1 (nivel 2.1).

CAPÍTULO V Retribuciones

Artículo 16. 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.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Artículo 17. Estructura salarial: Retribuciones.

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

a) Salario base.

b) S B ad personam.

c) Antigüedad ad personam.

d) Complemento personal de garantía.

e) Plus de Polivalencia.

f) Gratificaciones extraordinarias.

g) Plus de vinculación.

h) Complemento de responsabilidad.

i) Comisiones.

j) Plus domingos y festivos.

k) Dietas y kilometraje.

l) Ayuda a guardería.

m) Compensación por teletrabajo.

Artículo 18. 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 18 bis. S B ad personam.

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

Artículo 18 ter. Antigüedad ad personam.

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

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

Artículo 18 quater. Complemento personal de garantía.

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

salario base de dicho convenio.

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

Artículo 19. Comisiones.

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

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

Ello, no obstante, el personal comercial tendrá garantizado el percibo del salario mensual que consta en las tablas salariales, que tendrá la consideración de mínimo, o en su caso, en el contrato de trabajo, incluido el prorrateo de pagas extraordinarias, cuando las comisiones no alcancen dicho importe. Si el importe de las comisiones es igual o superior al del salario garantizado por la empresa este será absorbido y compensado por aquellas. Las comisiones no absorberán el plus de vinculación que, en su caso, viniera percibiendo el comercial.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

Artículo 21. Plus de vinculación.

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

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

Artículo 22. Plus de polivalencia.

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

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

Artículo 23. Plus domingos y festivos.

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

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

Artículo 24. Complemento de responsabilidad.

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

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

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

En caso de que sean comerciales quienes perciban este complemento y su sistema básico de retribución continúe siendo el de comisiones, el complemento de responsabilidad pasará a formar parte de la retribución

mínima garantizada, absorbible por las comisiones si el importe de éstas excede la suma del salario garantizado y el plus de responsabilidad.

Artículo 25. Dietas y kilometraje.

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

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

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

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

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

Artículo 26. Ayuda a guardería.

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

a) Una antigüedad en la empresa de al menos seis meses.

b) No tener el contrato suspendido por alguna de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Justificación documental del gasto incurrido por este concepto mediante la correspondiente certificación o recibo de la guardería.

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

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

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

Artículo 27. Forma y día de pago del salario.

El pago del salario en efectivo se hará en el lugar de trabajo por períodos mensuales hasta el máximo legal autorizado. 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 personal el correspondiente recibo de salarios.

Artículo 28. Incrementos salariales y cláusula de revisión salarial.

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

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

3. La subida salarial inicial para el año 2026 se establece en el 3% sobre el ejercicio anterior. Finalizado 2026, si el IPC interanual general de diciembre de 2025 fuera superior al 3%, se aplicará como cláusula de revisión salarial un incremento adicional máximo del 1%, con efectos de 1 de enero de 2026.

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

a) Determinar el importe definitivo de la tabla económica del año objeto de revisión. Para ello, se calculará la diferencia existente entre la tasa de variación anual resultante del IPC general de dicho año y el porcentaje de subida salarial inicial que fue aplicado a la tabla para ese mismo año. Caso de que la diferencia entre ambos valores sea positiva, se aplicará a los importes iniciales que figuran en el anexo I de este convenio del ejercicio objeto de revisión, el incremento adicional que proceda teniendo en cuenta el tope máximo que se haya pactado. Caso contrario, se mantendrán los mismos importes. En cualquiera de los dos casos, los valores resultantes se considerarán importes definitivos del anexo I de este convenio para dicho año. La revisión salarial

producida, tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero del año correspondiente.

b) Posteriormente, se pasará a determinar la tabla salarial inicial para el nuevo año. Para ello, se aplicará a los importes definitivos que figuren en el anexo I calculados en el paso anterior A), el porcentaje de subida salarial inicial que venga recogido para ese año en los puntos 1, 2 o 3 de este artículo. Los valores resultantes, se considerarán los importes iniciales del anexo I de este convenio para ese nuevo año.

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

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

CAPÍTULO VI Contratación

Artículo 29. Contratación indefinida.

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

Artículo 30. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

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

A este respecto, será causa suficiente para justificar el empleo de esta modalidad de contratación temporal, el incremento en un veinte por ciento (20%) de las notas de encargo realizadas a la empresa en relación con el promedio mensual de notas de encargo efectuadas en el ejercicio anual

inmediatamente anterior al momento en que se produzca dicho incremento. Entre las oscilaciones a que se refiere este párrafo, se entenderán también incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

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

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

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

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

Artículo 31. Contrato de duración determinada para la sustitución de persona trabajadora.

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

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

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

Artículo 32. Límites temporales para la sucesión de contratos de duración determinada.

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

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

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

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

Artículo 33. Cumplimiento de la cuota de reserva a favor de personas con discapacidad.

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

Artículo 34. Información sobre las contratas y subcontratas.

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

a) Identificación de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata o subcontrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) Número de trabajadoras/es del contratista o subcontratista ocupadas/os en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas de coordinación de actividades entre las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 35. Contratos con finalidad formativa.

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

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

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

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 1.b), c), d), e), g), h) y k) y 2.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 1.e).

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo serán todos, excepto los incluidos dentro del Grupo I Dirección, que vienen recogidos en el

artículo 14 Clasificación profesional.

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

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

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para poder concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional de los regulados en el apartado 2 de este mismo artículo. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e Integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo Individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos Individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y

las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración Inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en este convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2. Contrato formativo para la Obtención de la Práctica Profesional: El contrato formativo para la obtención de la

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

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

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

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes para los contratos celebrados con trabajadoras/es que estén en posesión de titulo de grado o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos celebrados con quienes estén en posesión de título de máster o doctorado o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia regulada en el apartado 1 de este mismo artículo, ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

CAPÍTULO VII Jornada, descansos, vacaciones y horas extraordinarias

Artículo 36. Jornada.

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

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

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

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

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

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

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

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

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá

que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

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

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

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

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

Artículo 37. 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.

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

El establecimiento de una jornada irregular deberá ir precedido de un período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no inferior a quince días, durante el cual las partes deberán negociar de buena fe y con vistas a llegar a un acuerdo. Finalizado dicho 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 59, para la solución del conflicto».

Artículo 38. Vacaciones.

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

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

De común acuerdo entre las partes, las vacaciones podrán ser fraccionadas en dos o más 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 1 de junio y el último día de septiembre.

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

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

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

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

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

Artículo 39. Retribución vacaciones de comerciales.

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

Artículo 40. Horas extraordinarias.

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

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

Artículo 41. Registro de jornada.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo instan a las empresas del sector a negociar con la representación legal de las personas trabajadoras el establecimiento de un sistema de control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo. Para ello se establecen los siguientes criterios:

1. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

2. Este sistema garantizará la fiabilidad e invariabilidad de los datos y una gestión objetiva, deberá imposibilitar la manipulación, alteración o creación posterior del registro y deberá facilitar el acceso de la persona trabajadora a la información almacenada, de tal manera que se pueda acceder en cualquier momento, diaria semanal o mensualmente, a dicha información al objeto de tener constancia de las horas trabajadas, diarias semanales o mensuales.

3. En este sentido, con carácter mensual, la persona trabajadora recibirá desglose con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa.

4. Con carácter también mensual, la representación legal de las personas trabajadoras recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellas.

Para todas aquellas empresas que no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el sistema de registro diario de la jornada implantado por la empresa respetará los criterios señalados en los párrafos 1, 2 y 3 de este artículo.

CAPÍTULO VIII Permisos y excedencias

Artículo 42. Permisos.

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

a) Por matrimonio o registro de pareja de hecho, 15 días naturales, que podrán ser acumulables al periodo de vacaciones. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, a partir de la firma del presente convenio, de acuerdo con las legislaciones autonómicas que regulan dichas situaciones. Si el día del hecho causante se produce en día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal, su disfrute comenzará el primer día laborable siguiente al hecho causante.

b) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

c) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Si el día del hecho causante se produce en día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal, su disfrute comenzará el primer día laborable siguiente al hecho causante.

Estos días se podrán disfrutar de manera continua o discontinua en el plazo de hasta diez días después de producirse el hecho causante.

d) Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Si el día del hecho causante se produce en día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal, su disfrute comenzará el primer día laborable siguiente al hecho causante.

e) Dos días por traslado de domicilio habitual. Si el traslado de domicilio es fuera del municipio donde resida la persona trabajadora, el permiso retribuido será de tres días.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes, incluido permiso de conducir, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo si este es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con

regularidad estudios para obtener un título académico o profesional.

h) Por la disposición del crédito de horas mensuales atribuido a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras para el ejercicio de sus funciones de representación.

i) El personal con hijos/as con discapacidad tendrán derecho a un permiso retribuido para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz, donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir soporte adicional en el ámbito sanitario que haya de efectuarse dentro de su jornada laboral.

j) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un máximo de 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de cabecera de la seguridad social, y por el tiempo necesario para acudir a médicos especialistas y pruebas diagnósticas de la seguridad social debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar como justificación el correspondiente «parte de asistencia a consulta». No obstante, los trabajadores y trabajadoras, procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso.

k) Un día laborable en caso de pruebas diagnósticas o ambulatorias que no requieran hospitalización, pero sí de sedación o asistencia de una tercera persona, tanto para la persona trabajadora como para familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

l) Visitas médicas: El tiempo imprescindible cuando se trate de visitas al médico especialista, limitándose a 18 horas anuales para visitas a médicos de cabecera. Salvo caso de urgencia, la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 24 horas. En todos los casos la persona trabajadora deberá aportar a la empresa justificante de la visita realizada.

m) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado, equivalentes a cuatro días laborables al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 43. Licencias no retribuidas.

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

1. El cuidado o necesidad de asistencia a un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad por razones de enfermedad grave, hospitalización, discapacidad o cuidados paliativos del mismo.

2. Hospitalización prolongada por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3. Someterse a técnicas de reproducción asistida.

4. El traslado al extranjero para realizar los trámites de una adopción internacional.

5. Atención, suficientemente justificada, a descendientes hasta doce años de edad, durante el periodo de vacaciones escolares.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 44. Excedencias para atender el cuidado de menores y familiares.

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

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

a) Un período máximo de doce meses a partir de la finalización de la baja maternal.

b) Un periodo no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 45. Excedencias voluntarias.

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

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

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

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

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

Artículo 46. Excedencia forzosa por ejercicio de funciones sindicales.

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

Artículo 47. Pausas y reducciones de jornada.

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

Quien ejerza este derecho, podrá hacerlo por cualquiera de las posibilidades de disfrute que legalmente estén disponibles, incluyendo el derecho a poder sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o, con carácter alternativo, por jornadas laborables completas equivalentes a la acumulación de

las horas retribuidas de ausencia que correspondan, preavisando con al menos 15 días naturales a la fecha de disfrute.

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

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

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

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

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

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

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

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o hija o el menor sujeto a

acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 48. Posibilidad de jornada intensiva para personas con hijas/os menores de ocho años, con discapacidad, enfermedad grave (propia o cónyuge o pareja de hecho o familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad) o cuidado de personas dependientes y que tengan una antigüedad de al menos tres años en la empresa.

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

La duración de la jornada por la que se opte no podrá ser inferior en cómputo diario a la establecida en el

convenio colectivo que le sea de aplicación.

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

CAPÍTULO IX Régimen disciplinario

Artículo 49. 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 trabajadoras/es y empresarias/os.

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

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

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

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras si la hubiere.

Artículo 50. 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 otra/o trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles o vehículos a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no se tuviera autorización, o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La falta de aseo y limpieza personal que pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra clientes o demás personal de la empresa.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

o) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que haya supuesto desatención a clientes o cause un perjuicio grave a la empresa.

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 período de un

mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeras/os o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) El acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeras/os, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

i) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

j) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

k) El acoso moral o psicológico (mobbing) entendiendo como tal el comportamiento negativo entre compañeras/os o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso.

l) El abuso de autoridad.

m) El abandono del puesto de trabajo que cause un perjuicio muy grave a la empresa.

n) El incumplimiento intencionado de la normativa de la empresa para el cumplimiento de las disposiciones generales de carácter legal en materia de prevención de blanqueo de capitales.

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

Artículo 51. 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 días 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 52. Salud laboral.

1. Las empresas y el personal afectado por el ámbito de este convenio, vienen obligados a observar y cumplir las Disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

A estos efectos, y como complementarias de las normas anteriormente citadas, se entiende que son normativa específica para el sector de Gestión y Mediación Inmobiliaria:

– El Real Decreto 488/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

– El Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Junto con la normativa anterior, serán consideradas, también, las recomendaciones contenidas en:

1. La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.

2. La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad.

2. Descansos y Pausas en PVD. Además del descanso regulado en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores y sin que sean acumulativas al mismo, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos, tendrá una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo. Dichas pausas no serán acumulativas entre sí. Corresponderá a

la empresa la distribución y forma de llevar a cabo dichas pausas, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que tales pausas puedan demorar, ni adelantar, su inicio más de 15 minutos respecto a cuando cumplan las horas fijadas para su ejecución.

3. Vigilancia de la salud. Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio se someterá a reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre el carácter de voluntario; las empresas, a tal fin, remitirán carta a su personal indicándole el momento de realización de dichos reconocimientos, incluyendo en la misma un volante o separata que permita a la persona que no quiera someterse a los mismos el comunicar tal decisión la empresa.

No obstante, lo anterior, se aplicarán, en todo caso, los criterios del artículo 22 de la LPRL y el artículo 37 del Reglamento de servicios de prevención.

En consecuencia, se abordará la misma como parte fundamental de la actividad preventiva, y sus resultados se analizarán con criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación entre la exposición a los riesgos y los perjuicios para la salud, y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo:

a) Historia clínico-laboral y exploración: Analítica de sangre y de orina; electrocardiograma cuando existan factores de riesgo familiares, y, en general, a partir de los cuarenta años.

b) Examen por especialista: Examen del oído por especialista; examen de la garganta.

c) Aplicación del protocolo de reconocimientos médicos para personas usuarias de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y personas especialmente sensibles a determinados riesgos. (Cuestionario de función visual; reconocimiento oftalmológico; cuestionario de síntomas osteomusculares; examen del sistema osteomuscular; cuestionario de características de la tarea; cuestionario de la valoración de la carga mental).

4. Evaluación de riesgos y planificación preventiva. A los efectos de realizar la preceptiva evaluación de riesgos y el consiguiente plan de prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dicha evaluación por las empresas del sector:

a) Factores físicos, químicos y biológicos.

b) Factores de seguridad.

c) Factores ergonómicos.

d) Factores psicosociales y de organización.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a la RLPT de acuerdo al Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizara la correspondiente planificación preventiva o adoptarlas medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Las personas trabajadoras colaborarán con la empresa en la identificación de riesgos laborales, siguiendo las instrucciones preventivas y, en particular, con la correcta utilización de los medios preventivos puestos a su disposición.

Artículo 53. 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 asesoras/es 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 la plantilla.

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 trabajadoras/es.

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 Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 54. 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, esta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado. Las empresas deberán determinar, previa consulta con la Representación de las Personas Trabajadoras la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

En caso de no existir, aun aplicando las reglas anteriores, puesto de trabajo o función compatible dentro del grupo profesional de la trabajadora, esta 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 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 Profesional para el Empleo

Artículo 55. Principios generales.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran imprescindible para la mejora de la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores y las trabajadoras del sector impulsar iniciativas que favorezcan la profesionalización y mejora permanente de la formación en el Sector de la Gestión y Mediación Inmobiliaria orientadas a:

a) Promover el desarrollo personal y profesional de trabajadores y trabajadoras del sector a través del desarrollo, mejora y actualización de sus competencias profesionales.

b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas y la calidad de prestación de servicio.

c) Contribuir a la formación profesional continua para propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de gestión y mediación inmobiliaria.

d) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

La política formativa en el sector de la gestión y mediación inmobiliaria se acomodará a los siguientes criterios:

a) Profesionalización y desarrollo de trabajadores y trabajadoras, satisfaciendo sus necesidades de formación profesional en el seno de las empresas.

b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.

c) Establecer espacios estables de diálogo entre empresas y representación legal de las personas trabajadoras en los diferentes niveles del sector como mecanismo que garantiza una mayor calidad de la formación y adecuación a los objetivos que acuerdan las partes.

d) Entendimiento recíproco de doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificaciones profesional.

f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructura condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

Artículo 56. Iniciativas de formación.

1. Formación programada por las empresas, con cargo a la cuota de formación profesional.

Fomentar la utilización del crédito anualmente dispuesto. La representación legal de las personas trabajadoras podrá proponer iniciativas de formación que la empresa realizará con cargo a esos fondos en caso de que no se utilice por parte de las empresas. Se tratará de formación relacionada con las necesidades de la empresa.

2. Formación dirigida prioritariamente a personas ocupadas. Las partes se comprometen a difundir las actividades formativas incluidas en esta iniciativa (de ámbito estatal y autonómico) entre empresas y trabajadoras/es del sector con el fin de ampliar la cobertura de la formación al conjunto de centros de trabajo y personas empleadas, así como mejorar la participación de los colectivos prioritarios.

Esta formación se financia a través de la cuota de formación profesional de empresas y trabajadoras/es.

PIF. El Permiso Individual de Formación (PIF) es un permiso autorizado que concede la empresa a su personal para realizar, durante su jornada laboral, formación dirigida a la obtención de una acreditación oficial, incluidos títulos y certificados de profesionalidad, siendo este un derecho que tienen todas las personas trabajadoras, y una oportunidad para todas las empresas. En este caso no se bonifica el coste de la acción formativa, sino los costes salariales correspondientes a las horas laborales que cada persona invierta en su formación, limitándose a 200 horas por permiso y curso académico o año natural. Las partes reconocen la importancia de estos permisos, por lo que se comprometen a favorecer y fomentar, en la medida de lo posible, la participación del personal en esta iniciativa.

Se facilitará la participación de las personas trabajadoras en esta iniciativa, informándose a la RLT de las solicitudes realizadas y su situación final.

En el supuesto de falta de crédito suficiente para atender las solicitudes, al menos dos tercios se destinarán a promover la adquisición de Certificados Profesionales de Nivel 1 y 2 que permitan la obtención de Cualificaciones específicas o relacionadas con el sector y la acreditación correspondiente, así como cualquier otra formación de grado básico o medio.

3. Otras iniciativas: las empresas promoverán con sus propios fondos todas aquellas otras iniciativas de formación dirigidas a satisfacer necesidades de formación específicas de su ámbito de actuación. Las empresas que realicen procesos de formación se comprometen a establecer becas o ayudas que cubran los gastos ocasionados en las personas que no tengan asociada una remuneración por ese periodo formativo (gastos de transporte, dietas, material, etc.).

Se facilitará la participación de las personas trabajadoras en los procesos de acreditación de competencias a través de la concesión del sistema del, permiso individual de formación y trabajo.

Artículo 57. Derechos y deberes de las personas trabajadoras en materia de formación obligatoria.

Las/os trabajadoras y trabajadores vendrán obligadas/os a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se desarrolle adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, etc., que resulten necesarios y se realicen durante su jornada de trabajo.

El tiempo mínimo de formación para cada trabajador/a será de veinte horas dentro del cómputo anual de la jornada establecida en el presente convenio. Las empresas vienen obligadas a garantizar que directa o indirectamente se impartan cursos de formación de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como a su proyección en el desarrollo profesional.

Estas horas podrán ser acumuladas durante un periodo de hasta dos años en aquellos casos en los que, por necesidades organizativas o funcionales, no fueran utilizadas anualmente.

Todo ello sin perjuicio de la aplicación del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores que transcribimos literalmente: «El trabajador tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo».

En supuestos especiales y de forma excepcional, cuando la Formación requerida por la empresa haga precisa su realización fuera del horario laboral, se compensarán dichas horas por tiempo de descanso equivalente.

Igualmente se desarrollarán cursos de reciclaje a las personas que se incorporen después de excedencia o disminución de jornada por obligaciones familiares.

Las organizaciones firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de que, en el contexto actual, potenciar la competitividad de las empresas con un necesario desarrollo personal y profesional de trabajadoras/es.

Las partes se comprometen a establecer ámbitos estables de diálogo en materia de formación como mecanismo necesario para alcanzar los objetivos que en esta materia las partes acuerdan en este convenio.

Asimismo, y con la finalidad de mejorar la cobertura de formación entre las pequeñas empresas (a estos efectos se entiende como tales, aquellas con 50 o menos personas trabajadoras), se elegirá un/a delegado/a de formación por cada organización sindical del presente convenio que se encargará de la interlocución con las empresas en materia de formación de acuerdo a las necesidades de la plantilla. Para la realización de estas funciones contará con un crédito horario de 20 horas mensuales.

Artículo 58. Comisión Paritaria Sectorial de Formación en Gestión y Mediación Inmobiliaria.

Se renueva la comisión paritaria sectorial de Gestión y Mediación Inmobiliaria en el ámbito del presente convenio, compuesta por dos representantes de FeSMC-UGT, dos de la Federación de Servicios-CC.OO. y cuatro de FADEI.

Esta Comisión Paritaria tendrá, de acuerdo a la normativa vigente, las siguientes funciones:

1. Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.

2. Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYMES.

3. Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.

4. Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadoras/es de sectores en declive.

5. Mediación en procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos de formación en el seno de las empresas.

6. Impulsar la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos, de forma específica el Certificado Profesional COM650_3 «Gestión Comercial Inmobiliaria» nivel 3 de cualificación profesional.

7. Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYMES.

8. Elaboración de una memoria anual sobre formación profesional para el empleo en su ámbito sectorial.

9. Elaboración de propuestas para la realización de estudios sectoriales e investigaciones que se promuevan en sus respectivos ámbitos y en los que llevan a cabo los Centros de Referencia Nacional.

Además de aquellas otras, que a requerimiento del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, tengan que ver con la colaboración de la comisión paritaria en estudios, definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad o especialidades formativas; en la participación de la misma en procesos de acreditación de la experiencia laboral o la extensión y consolidación de la formación profesional dual.

Adicionalmente, las partes acuerdan que esta Comisión Paritaria Estatal tenga estas funciones:

a) Acordar mecanismos y criterios para la agrupación de empresas a efectos formativos y los criterios para la selección de entidades de formación de acuerdo a la normativa vigente.

b) Realizar un seguimiento específico de las agrupaciones y de las entidades de formación en las que han participado las/os trabajadoras/es del sector con la finalidad de comprobar el ajuste a los objetivos de la formación, la aplicación de los criterios de calidad y el uso adecuado de los fondos destinados a la formación profesional.

c) Promover y colaborar en la evaluación del impacto de la formación que se realice en el sector.

d) De igual modo, se podrán contemplar, a propuesta de la Comisión Paritaria otras actividades que consideren necesarias y se deriven del desarrollo normativo del Subsistema de Formación para el Empleo.

e) Respaldar, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la cualificación profesional, formación o titulaciones con el sector de la gestión y la mediación inmobiliaria.

f) Mediar en las discrepancias en el sector ocurridas en relación a la aplicación del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores donde se regula el derecho de trabajadores y trabajadoras al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional; así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

g) Realizar seguimiento y control de la contratación realizada en el sector con finalidad formativa regulada en el presente convenio en colaboración con las empresas del sector.

h) Solicitar y participar con la administración competente la convocatoria de los procesos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral relacionadas con las ocupaciones del sector, tal y como se establece en el Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, se abre en ventana nueva, de ordenación e integración de la Formación Profesional así como el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, se abre en ventana nueva, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional y posterior normativa de desarrollo.

La Comisión Paritaria Estatal acuerda establecer los mecanismos necesarios para la obtención de recursos que permita, durante la vigencia de este convenio, formar a los miembros de las comisiones de formación que lo precisen, así como a las/os delegadas/os de formación que se elijan, en las características de la formación profesional para el empleo y requisitos de gestión y calidad.

Las partes acuerdan la formación de al menos el 40% de los miembros de estas comisiones durante la vigencia de este convenio.

1. Comisiones paritarias de formación en las empresas. La constitución de Comisiones de formación en el seno de las empresas supone una herramienta fundamental para dar continuidad a la formación y crear condiciones para la mejora continua.

Por ello las partes acuerdan que instarán a las empresas del sector a constituir Comisiones de formación con la composición y las funciones que las partes acuerden, y de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Todas las empresas que cuenten o tengan previsto desarrollar un Plan de Formación.

b) En el resto se promoverá la elección de un/a delegado/a de formación que en representación de trabajadoras y trabajadores pueda mantener un diálogo con las empresas en esta materia.

c) En aquellas empresas de cincuenta o más personas en plantilla, que utilicen algún tipo de fondo público de ayuda a la formación, la constitución de la comisión de formación será obligatoria.

Las Comisiones de Formación (delegadas/os de formación) tendrán las funciones que las partes acuerden, entre otras:

a) Participar en el proceso de detección de necesidades.

b) Proponer actividades formativas que atiendan esas necesidades y establecer los criterios de prioridad que acuerden las partes.

c) Analizar y establecer procedimientos que favorezcan la participación de los/as trabajadores/as con especial atención a los colectivos con mayores dificultades de acceso.

d) Establecer criterios para la selección de participantes y entidades de formación.

e) Llevar a cabo un seguimiento de la formación realizada (participantes, entidades, calidad de la formación).

f) Conocer los contratos formativos que se celebran en la empresa y su ajuste a la norma.

g) (horas de formación, funciones realizadas, tutores asignados…).

h) Conocer las prácticas no laborales que se realizan en la empresa y su ajuste a la normativa (horas, tutores asignados, funciones realizadas).

i) Hacer un seguimiento de la formación realizada que atienda a: los criterios de selección de las entidades formadores.

j) Evaluar los resultados de la formación y generar propuestas de mejora.

CAPÍTULO XII Solución de conflictos

Artículo 59. Adhesión al ASAC.

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 Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

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 60. Secciones sindicales.

Se reconoce a las Secciones Sindicales su interlocución válida como organizaciones representativas del grupo de interés de la plantilla del sector, en orden a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social.

En las empresas con una plantilla superior a 150 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de su contrato, se podrán constituir secciones sindicales de empresa y nombrar delegadas/os sindicales de empresa. Las secciones sindicales de empresa podrán nombrar, al menos, un/a delegado/a sindical con independencia de que tengan presencia o no en los órganos de representación unitaria en la empresa, que tendrán los mismos derechos, garantías y competencias que la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones normativas reconocen a quiénes se pudieran nombrar al amparo de la norma legal. La constitución de la sección sindical de empresa y el nombramiento de delegada/o sindical que en este artículo se regula, será comunicada por el Sindicato a la empresa.

Artículo 60 bis. Derechos de información.

Sin perjuicio de los derechos de información establecidos legalmente a favor de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio facilitarán a la representación sindical copia de los contratos de colaboración que suscriban con cualesquiera instituciones formativas para la realización de prácticas de becarios o becarias en la empresa, así como copia de los pliegos de condiciones de las ofertas que pudieran realizar, unilateralmente, con tal fin.

Igualmente, deberán facilitar información nominal de las personas que, en cada momento, entren a desarrollar prácticas como becarios o becarias en la empresa, el centro de trabajo en que van a realizarlas y las fechas de inicio y finalización del periodo de las mismas. De la misma manera, deberán informar de cualquier cambio de centro de trabajo que se produzca durante la realización de las prácticas, así como del nombre de la persona encargada de tutorizar el proceso.

Artículo 61. Acumulación de créditos horarios.

Los créditos horarios que ostentan las/os delegadas/os de personal, miembros de comités de empresa y delegados/as LOLS, podrán ser acumulados en una/o o varias/os miembros de la representación legal unitaria o sindical y delegados/as LOLS que sean de la misma sección sindical, hasta un máximo de ochenta horas mensuales.

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

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

Las/os 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 62. Comunicaciones Sindicales.

Las empresas, siempre que dispongan de intranet como herramienta usual de trabajo y de información a sus trabajadoras/es, pondrán a disposición de las representaciones sindicales con presencia en los Comités de empresa, un sitio virtual habilitado para cada sindicato, en el que puedan difundir las comunicaciones que periódicamente dirijan a su afiliación y trabajadoras/es en general, dentro de su ámbito de representación.

Estas zonas particulares serán recursos independientes de gestión documental, de acceso público de la plantilla y, exclusivamente, de consulta para el personal, con posibilidad de aviso de novedad dentro del propio portal sindical.

El mantenimiento de las publicaciones será responsabilidad de las/os administradores que cada Sindicato designe al efecto y de acceso restringido a tal fin.

Para facilitar la comunicación, las empresas proporcionarán una cuenta específica de correo corporativo a cada una de las secciones sindicales de empresa legalmente constituidas, al amparo de la LOLS, y de los sindicatos que ostenten la condición de más representativos en el ámbito sectorial, si así lo solicitan.

En el ámbito de cada empresa se determinará por acuerdo entre esta y la representación sindical, los términos y condiciones de los envíos relativos a los correos que tengan por destinatarios la totalidad de la plantilla o un colectivo de trabajadoras/es.

Las comunicaciones, así como los correos electrónicos, deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado directamente con el ejercicio de las funciones de representación legal de las personas trabajadoras, sin que pueda utilizarse a otros fines, y estará sujeto a los mismos controles técnicos y, en su caso, de salvaguardia legales fijados por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, igual que toda la información que se difunde a través de estos nuevos medios técnicos en las empresas.

El contenido de la información del sitio particular de cada sindicato, así como el de los correos electrónicos, se atendrá a lo previsto en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, tanto respecto a las personas como a las instituciones.

En correspondencia con esta facilidad, en el ámbito de la empresa, se suprimirán los tablones de anuncios, excepto en aquellos centros de trabajo en donde no se tenga acceso a la intranet. Las secciones sindicales, en la medida en que utilicen estos sistemas, deberán reducir en consonancia el volumen de comunicaciones

remitidas por los medios tradicionales (fotocopias, notas en soporte papel, teléfono, etc.).

Artículo 63. Ámbito electoral para la elección de los órganos de representación unitaria.

Dadas las especiales características de la prestación de servicios en las empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria, el ámbito para la celebración de elecciones para delegadas/os de personal y miembros del comité de empresa, será el provincial. En consecuencia, se constituirá un comité de empresa en aquellas empresas que sumen en dicho ámbito un número no inferior a cincuenta trabajadores/as. Si no se alcanza dicho número se elegirán el número de delegadas/os de personal que corresponda.

CAPÍTULO XIV Previsión social

Artículo 64. Complemento por incapacidad temporal.

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

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

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

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

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

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

El complemento de los días primero al tercero, ambos inclusive, por IT derivada de enfermedad común o

accidente no laboral que no requieran hospitalización, solo se percibirá durante un máximo de doce días por cada año natural.

Artículo 65. Jubilación anticipada, parcial y contrato de relevo.

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

Artículo 66. Jubilación obligatoria.

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

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

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

CAPÍTULO XV Derechos laborales de las víctimas de la violencia de género

Artículo 67. Derechos laborales de las víctimas de la violencia de género.

Quien se encuentre en esta situación tiene 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 persona afectada y en caso de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social.

b) A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo, en su defecto dicha determinación corresponderá a la víctima.

c) A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la víctima 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 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 persona afectada conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses aquella, 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, 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 periodo 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 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 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 víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

CAPÍTULO XVI Comisión paritaria de vigilancia e interpretación

Artículo 68. 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.

Las controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación del presente convenio, serán sometidas, a través de las partes firmantes, a la mediación de la Comisión Paritaria, y si no se alcanza un acuerdo en el trámite de mediación, la Comisión podrá proponer que se sometan a arbitraje.

En los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo y/o inaplicación cuyo período de consultas finalice sin acuerdo, las partes, someterán sus diferencias preceptivamente a la Comisión Paritaria del

convenio para que ésta ejerza una función mediadora.

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.

Asimismo, será receptora de la necesaria información/comunicación al inicio de la negociación de un convenio de empresa.

Igualmente, durante la vigencia del convenio, esta Comisión entenderá sobre la adaptación y en su caso posible modificación de los puestos y perfiles profesionales establecidos en el presente convenio. A tal efecto la Comisión Paritaria mantendrá su primera reunión como máximo dos meses después de la publicación en el BOE del presente convenio, elaborando una propuesta que será trasladada a la Comisión Negociadora.

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/a y un Secretario/a. 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 firmarán 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 por cada representación.

Los domicilios de la Comisión Paritaria, a efectos de comunicaciones, serán las sedes de FeSMC-UGT, sita en la avenida de América, n.º 25, y Federación de Servicios CC.OO., sita en la calle Albasanz, 3, ambas en Madrid y se podrán dirigir a FADEI a través de la dirección de email info@fadei.es y el teléfono 93?317?54?62 sin perjuicio de que se reúna donde de común acuerdo las partes designen».

CAPÍTULO XVII Igualdad de oportunidades

Artículo 69. 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.

Artículo 70. 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.

Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Artículo 71. 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.

Artículo 72. Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Para la correcta aplicación del convenio en torno a los contenidos y principios que a continuación se indican y según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, se acuerda la creación de una Comisión integrada por las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo, para la promoción de la igualdad de oportunidades, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La Comisión tendrá entre sus competencias las de mediación o, en su caso, arbitraje en aquellos supuestos en que voluntaria y conjuntamente las partes soliciten su intervención para la solución de sus discrepancias que surjan directamente vinculadas con la regulación de la materia de igualdad establecida en el presente convenio.

La primera reunión de esta Comisión se celebrará a los treinta días de la firma del presente convenio, en dicha reunión se aprobará el reglamento, en donde se regulará, entre otras cuestiones, los objetivos y procedimientos de actuación.

De manera ordinaria se reunirá una vez cada tres meses, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de diez días.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones definitivas por cada parte.

Entre sus competencias también estará la de realizar propuestas que garantice el principio de igualdad y no discriminación en la empresa y aquellas acciones que hagan cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Planes de Igualdad.

1. De conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 (modificada por el Real Decreto-ley 6/2019), para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, las empresas sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, habrán de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Las empresas de cincuenta o más trabajadores/as deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad que necesariamente deberán contener medidas referentes a las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, los Planes de Igualdad deberán contener como mínimo:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

3. Dicho plan deberá ser objeto de negociación con la representación sindical, en la forma que se determine en la legislación laboral.

4. Con carácter previo al plan de igualdad, las empresas deberán realizar un diagnóstico que permita identificar el estado de situación en materia de igualdad tomando como referencia, principalmente, aquellos parámetros sobre los que exista información sectorial, así como otros derivados de las características de cada empresa, de forma que pueda realizar su propio análisis y contraste de situación en comparación también con la información sectorial disponible.

5. El diagnóstico de situación de la empresa proporcionará información en torno a los siguientes índices de personal, desagregados por sexos, entre otros: plantilla, distribución de la plantilla por niveles, altas y bajas, índice de promoción, horas de formación, modalidades de contratación por sexo, u otros índices sobre los que exista información sectorial disponible, o que se consideren necesarios para la mejor realización del diagnóstico y desarrollo del plan de igualdad.

6. A partir de la definición legal del plan de igualdad como «conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres…», las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad en la empresa, tendrán en consideración los criterios a que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate

Artículo 73. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por

razón de sexo y acoso moral.

Definiciones:

Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.

Acoso moral: La situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica (tendente a tentar contra su dignidad por motivos de origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual), con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Procedimiento: El presente Protocolo tiene por objetivo establecer un procedimiento de prevención y actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo o moral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un supuesto de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos, a la vez que se disponen los procedimientos adecuados para, si procede, tratar el problema y evitar que se repita.

Las empresas velarán por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de la dirección de la empresa.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas; a tal efecto y al inicio del mismo les será asignados códigos numéricos a las partes afectadas; asimismo procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y estableciendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta/o agredida/o.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que

se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación sindical la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse oportunas para el esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

CAPÍTULO XVIII Trabajo a distancia y desconexión digital

Artículo 74. Teletrabajo y trabajo a distancia.

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

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

El trabajo a distancia, será reversible para la empresa y para la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito a la otra parte con una antelación mínima de quince días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, circunstancias en que el preaviso puede reducirse a tres días naturales, y salvo que en los acuerdos individuales o en los acuerdos colectivos de ámbito inferior al presente convenio colectivo se fijen plazos de preaviso distintos y circunstancias excepcionales de reversibilidad distintas.

En las relaciones de trabajo a distancia se recomienda que las personas trabajadoras mantengan un mínimo de

vínculo presencial con el centro de trabajo al que han de quedar adscritas, para evitar el aislamiento y la desvinculación con la empresa y fomentar las relaciones personales y profesionales.

Se garantiza la igualdad de derechos de las personas que desarrollen trabajo a distancia, en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 10/2021. De esta forma, las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones a representantes legales.

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

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

– Ordenador o portátil y, en su caso, teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).

Adicionalmente y por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, la empresa podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad de 50 euros, los siguientes medios y herramientas:

– Teclado.

– Ratón.

– Pantalla.

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

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

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

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

Seguridad y salud laboral. Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en

materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán recoger los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

La persona trabajadora facilitará la realización de dicha evaluación y planificación preventiva.

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

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

Formación. Las empresas estarán obligadas a establecer los canales necesarios para la información y participación de las personas en esta modalidad en los procesos formativos. Se establecerán mecanismos para asegurar que la formación se realiza dentro de su jornada laboral.

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

Artículo 75. Desconexión digital.

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

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

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

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida:

teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de

actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este artículo.

Disposición adicional primera. Principio de conservación de lo pactado.

La nulidad de alguna de las cláusulas declarada por la 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 aquellas 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 segunda. 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 trabajadoras/es.

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 quienes se beneficien de ellas.

Disposición adicional tercera. Cláusula de inaplicación o descuelgue de convenio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del ET, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo), inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una

situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En todo caso, no podrá entenderse que existen causas económicas cuando la hipotética situación negativa futura de la empresa se desprenda, exclusivamente, de la aplicación de incrementos de convenio cuya absorción y compensación, en aplicación del artículo 7 del mismo, y con los requisitos y presupuestos en él regulados, neutralice de hecho, y hasta donde alcance, el incremento de los costes salariales que haría incurrir en esa situación negativa.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrá inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de cualquier empresa afectada por el mismo pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

En las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación unitaria y sindical, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.

Asimismo, explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

También, deberá adjuntarse la documentación legal pertinente.

Tras un periodo de consultas de quince días, las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras adoptarán la resolución que proceda, que se comunicará a la comisión paritaria de este convenio para su constancia.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo

convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas las partes someterán preceptivamente la discrepancia a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Disposición adicional cuarta. Garantía Actualización Salario Mínimo Interprofesional.

En caso de que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que se publica en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE), sea superior al salario anual fijado para ese año en las tablas salariales recogidas en el anexo I del convenio Colectivo, los niveles profesionales afectados serán actualizados al Salario Mínimo Interprofesional, debiendo garantizarse entre los niveles profesionales que proceda, una diferencia salarial idéntica a la existente en la actualidad.

La Comisión Mixta Paritaria, en función de que se produzca la activación de la presente disposición a lo largo de la vigencia del presente convenio, procederá a realizar la actualización de las tablas, bajo los parámetros señalados con anterioridad, en el improrrogable plazo de un mes.

ANEXO I.- Tablas salariales

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

* Salario garantizado mínimo.

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

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

Plus de responsabilidad	Euros año
	2024 inicial
	2.544,88

Plus de vinculación (para jornadas completas)	Total euros anual
	2024 inicial
3 años trabajados.	401,21
6 años trabajados.	792,14
9 años trabajados.	1.188,24
12 años trabajados.	1.589,40
15 años trabajados.	1.986,11
18 años trabajados.	2.383,48

Horas extraordinarias (precio hora)	Euros hora
	2024 inicial
Titulada/o grado superior.	20,00
Titulada/o grado medio.	18,78
Técnica/o tasación de activos.	18,08
Técnica/o sostenibilidad.	18,08
Gestor/a marketing y comunicación.	14,99

Comercial, captadoras/es.	14,57
Comercial financiera/o.	14,14
Coordinador/a.	18,08
Secretario/a.	18,08
Oficial administrativo.	18,08
Administrativo/a 1.	16,49
Administrativo/a 2.	14,14
Oficial de servicios.	15,70
Auxiliar de servicios.	14,45

MODIFICACIÓN (BOE Núm. 160 – Viernes 4 de julio de 2025)

Resolución de 24 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.

Visto el Acta de modificación del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, que fue publicado en el BOE de 26 de septiembre de 2024 (código de convenio núm. 99014585012004), con el fin de dar cumplimiento al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, acuerdo que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 2025 por la Comisión negociadora del citado convenio, compuesta, de una parte, por la organización empresarial Federación de Asociaciones de Empresarios Inmobiliarios (FADEI) en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales UGT (Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo) y CC.OO. (CC.OO.-Servicios), en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 24 de junio de 2025.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO PARCIAL DEL VIII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA

En Madrid, a 22 de mayo de 2025, siendo las 9:30 horas, en la sede de AMADEI, calle Orense, 16, en Madrid.

REUNIDAS

las representaciones de los sindicatos y de la asociación empresarial que componen la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria, que a continuación se relacionan:

En representación del sindicato U.G.T. (Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo): don Álvaro Vicioso Alfaro.

En representación del sindicato CC.OO. (CCOO-Servicios): Don Fernando Escudero Mons.

En representación de Federación de Asociaciones de Empresarios Inmobiliarios (FADEI): doña Montserrat Junyent Martín, don Jesús Manuel Martínez Caja y don Jesús Manuel Pernas Bilbao.

MANIFIESTAN

Que cumpliendo con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 1026/2024, se reúne la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo de Gestión y Mediación Inmobiliaria, para negociar e incluir en dicho convenio colectivo las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Que a dicha reunión han sido debidamente convocadas a través de burofax las representaciones sindicales de ELA, LAB y CIG, que no comparecen. Se adjunta a la presente acta como anexo 2 los justificantes de envío de la convocatoria.

Que la representación empresarial y las representaciones sindicales mayoritarias han llegado a un acuerdo parcial sobre el VIII Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria y, en consecuencia,

ACUERDAN

Que, en el día de hoy, 22 de mayo de 2025 y previo reconocimiento de su respectiva legitimación para negociar, ambas representaciones han llegado a un acuerdo parcial sobre el texto definitivo del VIII convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, cuyo texto final se acompaña a esta Acta, como anexo núm. 1, y se procede a su firma por parte de las personas en las que ha sido delegada la firma manuscrita.

En virtud de lo anterior, las partes delegan la firma manuscrita del VIII convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria en los siguientes miembros por parte de cada organización:

– Doña Montserrat Junyent Martín, en representación de la Federación de Asociaciones de Empresarios Inmobiliarios FADEI.

– Don Álvaro Vicioso Alfaro, en representación del sindicato U.G.T.

– Don Fernando Escudero Mons, en representación del sindicato CC.OO.

Que facultan a don Jesús Manuel Pernas Bilbao para que, en nombre y representación de las organizaciones firmantes, pueda realizar todos los trámites necesarios para la inscripción y publicación del acuerdo parcial del convenio.

Y en prueba de conformidad, en la representación que ostentan, firman la presente acta todos los asistentes, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

Por FADEI,

Por U.G.T.,

Por CC.OO.,

ANEXO I

– Artículo 50.p), nuevo redactado:

«Los actos abusivos y conductas discriminatorias por razón de orientación y/o identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.»

– Capítulo XIX, nuevo redactado:

«Igualdad de trato y no discriminación del colectivo LGTBI

Artículo 76. Principios básicos.

Las empresas se comprometen a respetar la igualdad de trato y no discriminación por razones de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Se promoverán entornos laborales diversos, inclusivos y seguros para el colectivo LGTBI, garantizando su protección mediante protocolos de prevención y actuación frente al acoso y las conductas violentas en el entorno laboral.

Artículo 77. Acceso al empleo.

Para garantizar el acceso al empleo de las personas LGTBI en igualdad de condiciones, las empresas se comprometen a:

– Los procedimientos de selección deberán garantizar la contratación en función de la idoneidad y del cumplimiento de requisitos para el desempeño del puesto, con independencia de la orientación o identidad sexual y/o su expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar, especialmente en el caso de las personas trans.

– Se utilizarán criterios de selección objetivos y neutros en los procedimientos de selección para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta. se garantizará la preservación del derecho a la intimidad de las personas, evitando las preguntas invasivas con la vida personal y familiar, orientación sexual y/o expresión de género y características sexuales, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio.

– Las personas que participen en los procesos de selección recibirán una formación específica para evitar cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

– En caso de tratarse de procesos externos de selección, se comprobará que las entidades y equipos incorporan una perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI, especialmente hacia las personas trans.

Artículo 78. Clasificación profesional y ascensos y promociones.

Se garantizará la ausencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI en la aplicación de los criterios de clasificación y promoción profesional.

– Todas las personas trabajadoras podrán optar a los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia de su orientación y/o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

– Se impartirán acciones formativas y de sensibilización para todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y, especialmente, a aquellas con puestos de responsabilidad o que participen en los procesos de selección.

– Se garantizará la aplicación objetiva de los criterios estipulados en el presente convenio respecto a los ascensos y promociones, con independencia de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

– Las empresas velarán por el mantenimiento del empleo de las personas trans, teniendo en cuenta su condición y vulnerabilidad.

Artículo 79. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas impartirán acciones formativas y de sensibilización dirigidas a la totalidad de la plantilla, así como acciones específicas para el personal directivo, mandos y de RRHH sobre la igualdad de trato y no discriminación y los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Se garantizará la impartición de dicha formación a las nuevas contrataciones, y se realizaran acciones formativas periódicas y de reciclaje.

Dichas acciones formativas deberán incluir, como mínimo, los siguientes contenidos:

– Medidas LGTBI contenidas en el presente convenio colectivo, así como las medidas de aplicación en las empresas.

– Contenido de la Ley 4/2024, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, incluyendo las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

– La representación legal de las personas trabajadoras, personas con puesto de responsabilidad y mandos intermedios recibirán formación específica sobre la prevención y actuación en situaciones de acoso LGTBI.

– Difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, cuando se disponga del mismo.

Las empresas se comprometen al uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Artículo 80. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Se incluirá la LGTBIfobia en la evaluación de riesgos laborales y psicosociales, con el fin de proteger la salud de las personas trabajadoras de las situaciones que discriminación que puedan sufrir.

Las empresas dispondrán de un protocolo de acompañamiento a las personas trans en el trabajo para prestar apoyo a las personas trabajadoras en el proceso de transición de género.

Artículo 81. Permisos y beneficios sociales.

Las empresas garantizarán a las personas LGTBI el disfrute de los permisos, excedencias, beneficios sociales y derechos en igualdad de condiciones, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme, y queda prohibida la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el acceso a los permisos, licencias y beneficios sociales.

PROTOCOLO de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que:

«Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.»

El R.D. 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas establece el siguiente contenido mínimo:

La estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

– Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o

expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.»

«Disposición adicional quinta. Protocolo de acompañamiento de personas trans en el trabajo.

Las sociedades modernas y más avanzadas se distinguen por la defensa, promoción y reconocimiento de los derechos humanos y en este ámbito podemos incorporar la visibilización de la realidad y diversidad sexual existente en nuestra sociedad.

Mucho se ha avanzado en el derecho de todas las personas a vivir de acuerdo con su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, sin que ésta ni sus manifestaciones puedan ser reprimidas o coartadas por cualquier forma; y para ello, multitud de instituciones, entidades propugnan la eliminación de todas las normas y costumbres, tanto jurídicas como sociales, que contribuyen a la discriminación hacia las personas de orientación homosexual o bisexual y género diversas.

Por ello, las empresas, incorporándolo a su plan LGTBI, aprobarán un protocolo en el marco de las relaciones laborales que garantice un entorno inclusivo para las personas trabajadoras que no se sienten identificadas con el sexo asignado al nacer, se promueva y fomente la igualdad y la no discriminación por razón de identidad y/o expresión de género, entre otros motivos.

Este protocolo es el instrumento del que se dota a las empresas para regular los requisitos necesarios para garantizar la situación de las personas trans que en su condición de personas trabajadoras integran esta sociedad para acomodar su reconocimiento social correspondiente al sexo y género sentido.

Este Protocolo tiene en consideración el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad y el derecho a la integridad moral y a la intimidad de las personas, así como la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cambio de nombre durante el periodo de transición.

El cambio de nombre de uso legal está previsto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El margen de tiempo que establece la ley para resolver el cambio de nombre y género solicitado es de 4 meses, esto hace que, durante este tiempo, en el que la persona ya está en tránsito y viviendo socialmente en el género sentido como propio, se pueda generar una paradoja entre su apariencia física y el uso común de su nombre.

Por tanto, existe la necesidad de que en el ámbito del centro de trabajo se establezcan las condiciones para que las personas sean tratadas y llamadas de acuerdo con el nombre del género con el que se identifican, viven y se socializan.

El cambio de nombre de uso común supone la utilización de un alias o nombre sentido a demanda de la persona interesada y sólo tiene efectos en los procedimientos internos que se regulan en el presente documento.

En ese sentido, la persona interesada podrá solicitar que en las comunicaciones no oficiales conste el nombre elegido, con el fin de ir adaptando las relaciones laborales a su nueva situación. El plazo para aceptar esta medida será, como máximo de 10 días, la persona interesada tendrá que solicitar el cambio por escrito a la persona u órgano designada o en su defecto a la persona responsable de recursos humanos, acompañando su petición de la solicitud del cambio registral presentada ante el Registro Civil, y la medida se consolidará al lograr la rectificación del nombre o decaerá automáticamente transcurrido el plazo legal que establece el artículo 44 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI en lo relativo al procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo.

Cambio de nombre de uso legal.

Una vez la persona haya cambiado, a través del artículo 44 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI en lo relativo al procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo, su nombre en el Registro Civil y a petición propia, podrá solicitar el cambio de nombre de uso legal en la empresa, para la adaptación de cuantos formularios, censos, listas, nóminas y documentos en los que aparezca su nombre anterior.

Para ello, se establece el siguiente procedimiento:

Objetivo.

Hacer efectivo, a petición de la persona interesada, el cambio de nombre legal y sexo de las personas trans que ya estén en disposición de un documento nacional de identidad con el nombre y el sexo actualizados con la diligencia debida.

Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación de este procedimiento son las personas trabajadoras que formen parte de la empresa y que hayan modificado la asignación del sexo y del nombre propio en el Registro Civil y tengan el DNI actualizado y así lo soliciten formalmente.

La nueva expedición de documentos con fecha anterior a la rectificación registral, tal como indica la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se hace a petición de la persona interesada, quien no debe abonar ninguna tasa por este trámite.

Procedimiento.

Para preservar el principio de confidencialidad, la empresa establecerá una persona con responsabilidad a tal efecto, y que garantice la confidencialidad de todos los trámites iniciados a petición de la persona interesada.

La implementación del procedimiento de cambio del nombre de uso legal consta de cuatro fases:

1. Recepción de la solicitud de la persona interesada. La solicitud escrita de petición del inicio del proceso deberá acompañarse de fotocopia validada del nuevo DNI.

2. Inicio del procedimiento.

3. Una vez recepcionada la solicitud se inician los trámites, en coordinación con la persona encargada de

recursos humanos. Ejecución de la solicitud.

4. A través de los servicios con competencias en la modificación solicitada. Resolución y comunicación a la persona solicitante. Los servicios implicados informarán de la resolución a la persona solicitante.

En todo caso, el cambio de nombre y las inscripciones derivadas que originen la solicitud no podrá exceder el plazo de 10 días naturales.

Garantías del procedimiento.

Todo procedimiento que se inicie al amparo de este Protocolo deberá cumplir con las siguientes garantías:

1. Respeto y protección del derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas.

Las empresas adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas implicadas.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal y normativa de desarrollo.

1. Confidencialidad y anonimato.

Las personas que intervengan en cualquier procedimiento contemplado en este Protocolo tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las actuaciones realizadas.

2. Diligencia y celeridad.

Cualquier procedimiento iniciado al amparo de este Protocolo debe ser realizado con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado de acuerdo a los plazos indicados en este Protocolo y, en todo caso, en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

3. Sigilo.

A toda persona que tenga una relación de servicio con la empresa y haya participado en cualquiera de los procedimientos previstos en este Protocolo se le exigirá el deber de sigilo, confidencialidad, secreto y discreción, conforme a lo establecido en la legislación vigente debiendo mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo, sin obtenida para beneficio propio, de terceras personas o en perjuicio del interés público.

Ajustes razonables necesarios en caso de transición de género en el trabajo.

Si una persona trabajadora manifiesta su voluntad de iniciar una transición de género en el puesto de trabajo, la empresa adoptará las medidas necesarias para adaptar el puesto, si fuera necesario, a la situación de la persona trans solicitante, en lo relativo a uniformidad, accesibilidad a vestuarios y aseos, ajustes necesarios del puesto de trabajo, con el fin de garantizar el bienestar de la persona que ha solicitado.

Ninguna de las medidas adoptadas por la empresa se realizará sin el consentimiento expreso, y que deberá constar por escrito, de la persona interesada.

Para estas situaciones la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras acordarán la regulación de los permisos para acudir a citas médicas, intervención o tratamientos, gestiones administrativas ante los diferentes organismos o entes públicos, así como cuantas licencias y permisos sean necesarios.

Acciones de difusión y apoyo en el contexto laboral.

La empresa garantizará el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito del empleo por causa de identidad sexual y expresión de género. En particular adoptará un compromiso claro en el acompañamiento del tránsito de las personas trans, así como contra las actitudes de discriminación por transfobia.

La empresa promoverá medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente, según el artículo 15, de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Seguimiento.

Este protocolo es susceptible de revisión y mejora, para incorporar las medidas que puedan surgir en base a las nuevas necesidades no contempladas. Estas actuaciones de revisión y mejora serán realizadas por el órgano encargado del seguimiento y mejora del Plan LGTBI.»

REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 167 – Sábado 12 de julio de 2025)

Resolución de 17 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de aprobación de las tablas económicas definitivas para 2024 e iniciales para 2025, del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.

Visto el texto del Acta de 7 de abril de 2025 de la Comisión paritaria del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 26 de septiembre de 2024 (código de convenio n.º: 99014585012004), Acta en la que se aprueban las tablas económicas definitivas para 2024 e iniciales para 2025 y que ha sido suscrita, de una parte, por la organización empresarial Federación de Asociaciones de Empresarios Inmobiliarios (FADEI), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales UGT y CCOO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales en el correspondiente Registro de convenios colectivos,

acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión paritaria.

Segundo.

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

Madrid, 17 de junio de 2025.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL VIII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA

En Madrid, a 7 de abril de 2025.

REUNIDOS

Por CCOO: Don Fernando Escudero Mons.

Por UGT:

Don Alvaro Vicioso Alfaro.

Don Angel García Nuño.

Por FADEI:

Doña Montserrat Junyent Martín.

Don Jesús Manuel Martinez Caja.

Don Jesús Manuel Pernas Bilbao.

Se reúnen las personas citadas a fin de celebrar reunión de la Comisión Paritaria del Convenio del Sector, con el siguiente

ORDEN DEL DIA

1. Aplicación de la cláusula de Revisión salarial del artículo 28 del Convenio a las tablas de 2024.

2. Elaboración según el artículo 28 y disposición adicional cuarta del Convenio de las Tablas Salariales iniciales de 2023.

3. Habilitación de un miembro de la Comisión para la tramitación del registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

4. Ruegos y preguntas.

Una vez debatidos los asuntos del Orden del Día se adoptan por unanimidad los siguientes

ACUERDOS

Primero.

La Comisión Paritaria consta que la tasa de variación anual del IPC del año 2024, publicada por el INE, ha sido del 2,8 %. Por tanto, al ser inferior al incremento salarial del 3 % aplicado a las Tablas Salariales iniciales de 2024 no procede revisión alguna, quedando dichas tablas salariales iniciales de 2024 como definitivas.

Segundo.

La Comisión Paritaria en aplicación del artículo 28 y disposición adicional cuarta del Convenio elabora las Tablas Salariales iniciales de 2025, incrementando un 3 % sobre las Tablas salariales definitivas de 2024, que se adjuntan a la presente Acta como anexo I.

Tercero.

Las partes acuerdan delegar en Alvaro Vicioso Alfaro para que realice todas las gestiones ante el REGCON, con el fin de registrar la presente Acta y su anexo y su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Cuarto.

No hay intervenciones.

Sin más asuntos que tratar, los miembros de la Comisión Paritaria suscriben el Acta en el lugar y fecha en el encabezamiento indicados.-Por CC OO, Fernando Escudero Mons.-Por FADEI, Jesús Manuel Martínez Caja.-Por UGT, Álvaro Vicioso Alfaro.

ANEXO I

Tablas salariales

Salario base (para jornadas completas). Anual (catorce pagas)		2024 final – Euros	2025 inicial – Euros
Grupo I. Dirección			
N1	Director/a Gerente.	20.667,42	21.287,54
N1	Director/a administrativo/a.	20.667,42	21.287,54
N2	Director/a Comercial.	16.093,11	16.576,00
N2	Director/a de Oficina.	16.093,11	16.576,00
Grupo II. Técnico/a			
N1	Técnico/a de gestión de activos con titulación de grado superior.	23.847,06	24.786,19
N2	Técnico/a de gestión de activos con titulación de grado medio.	22.256,67	23.148,09
N3	Técnico/a en tasación de activos.	18.282,72	19.054,92
N3	Técnico/a en sostenibilidad, certificación y eficiencia energética.	18.282,72	19.054,92
*Grupo III. Comercial**			
N1	Gestor/a de marketing y comunicación.	16.038,83	16.743,71
N2	Comercial captadores/as.	15.876,00	16.576,00
N2	Comercial financiero.	15.876,00	16.576,00
Grupo IV. Administración			
N1	Coordinador/a.	18.282,72	19.054,92
N1	Secretario/a.	18.282,72	19.054,92
N1	Oficial administrativo.	18.282,72	19.054,92
N2.1	Administrativo/a 1.	16.701,48	17.426,24
N2.2	Administrativo/a 2.	15.876,00	16.576,00
Grupo V. Auxiliar de servicios generales			
N1	Oficial de servicios.	16.113,43	16.820,55
N2	Auxiliar de servicios.	15.876,00	16.576,00

* Salario garantizado mínimo.

Plus de polivalencia (para jornadas completas)	2024 final – Euros	2025 inicial – Euros
Grupo IV. Administración.	794,98	818,83

Plus de responsabilidad	Euros año	
	2024 final	2025 inicial
	2.544,88	2.621,23

Plus de vinculación (para jornadas completas)	Total euros anual	
	2024 final	2025 inicial
3 años trabajados.	401,21	413,25
6 años trabajados.	792,14	815,90
9 años trabajados.	1.188,24	1.223,89
12 años trabajados.	1.589,40	1.637,08
15 años trabajados.	1.986,11	2.045,69
18 años trabajados.	2.383,48	2.454,98

Horas extraordinarias (precio hora)	Euros hora	
	2024 final	2025 inicial
Titulada/o grado superior.	20,00	20,60
Titulada/o grado medio.	18,78	19,34
Técnica/o tasación de activos.	18,08	18,62
Técnica/o sostenibilidad.	18,08	18,62
Gestor/a marketing y comunicación.	14,99	15,44
Comercial, captadoras/es.	14,57	15,01
Comercial financiera/o.	14,14	14,56
Coordinador/a.	18,08	18,62
Secretario/a.	18,08	18,62
Oficial administrativo.	18,08	18,62
Administrativo/a 1.	16,49	16,98
Administrativo/a 2.	14,14	14,56
Oficial de servicios.	15,70	16,17
Auxiliar de servicios.	14,45	14,88

Compensación por Teletrabajo	Euros día	
	2024 final	2025 inicial
	1,5	1,55

Kilometraje	Euros kilómetro	
	2024 final	2025 inicial
	0,30	0,31

Dietas	2024 final – Euros	2025 inicial – Euros
1 comida.	17,00	17,51
2 comidas.	34,00	35,02

Ayuda a guardería	2024 final – Euros	2025 inicial – Euros
Por cada hijo/a menor de tres años.	700,00	721,00

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA				
CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 11 - Lunes 13 de enero de 2020)				
Artículo 36. Jornada				
... será de	1772	horas anuales de trabajo efectivo		
Artículo 25. Dietas y kilometraje				
... la cantidad de	0,25	euros / km		
y en concepto de dieta la cantidad de	32,36	euros / día, ..		
CORRECCIÓN. TABLAS (BOE Núm. 135 - Jueves 14 de mayo de 2020)				
ANEXO I.- Tablas salariales				
Salario Base (para jornadas completas) Anual (14 pagas)	Euros 2019	Euros 2020		

Grupo I. Dirección				
N1 Director/a Gerente.	18.086,41	18.484,31		
N1 Director/a Administrativo/a.	18.086,41	18.484,31		
N2 Director/a Comercial.	13.294,51	14.200,00		
N2 Director/a de Oficina.	13.294,51	14.200,00		
Grupo II. Técnico/a				
N1 Técnico/a de Gestión de Activos con Titulación de Grado Superior.	20.868,97	21.328,08		
N2 Técnico/a de Gestión de Activos con Titulación de Grado Medio.	19.477,19	19.905,69		
N3 Técnico/a en Tasación de Activos.	15.999,52	16.351,51		
N3 Técnico/a en Sostenibilidad, Certificación y Eficiencia Energética.	15.999,52	16.351,51		
Grupo III. Comercial				
*N1 Gestor/a de Marketing y Comunicación.	13.294,51	14.150,00		
N2 Comercial Captadores/as Visitadores/as.	12.600,00	14.000,00		
N2 Comercial Financiero.	12.600,00	14.000,00		
Grupo IV. Administración				
N1 Coordinador/a.	15.999,52	16.351,51		
N1 Secretario/a.	15.999,52	16.351,51		
N1 Oficial Administrativo.	15.999,52	16.351,51		
N2.1 Administración 1.	14.615,74	14.937,29		
N2.2 Administración 2.	12.877,20	14.000,00		
Grupo V. Auxiliar de Servicios Generales				
N1 Oficial de Servicios.	13.912,65	14.218,72		
N2 Auxiliar de Servicios.	12.800,01	14.000,00		

* Salario garantizado mínimo.				
Plus de Polivalencia (para jornadas completas)				
	Euros/Año 2019	Euros/Año 2020		
Grupo IV. Administración.	695,71	711,01		
Plus de festivos	Euros			
Grupo IV. Administración.				
Grupo V. Auxiliar de Servicios Generales.	50% Precio hora ordinaria: Salario Base+Plus Vinculación+Plus Polivalencia			
Plus de Responsabilidad				
	Euros/Año 2019	Euros/Año 2020		
	2.227,06	2.276,06		
Plus de Vinculación (para jornadas completas)				
	Total euros anual 2019	Total euros anual 2020		
3 años trabajados.	351,11	358,83		
6 años trabajados.	693,22	708,47		
9 años trabajados.	1.039,85	1.062,73		
12 años trabajados.	1.390,56	1.421,51		
15 años trabajados.	1.738,08	1.776,32		
18 años trabajados.	2.085,82	2.131,71		
Horas extraordinarias (precio hora)				
	Euros/Hora 2019	Euros/Hora 2020		
Titulada/o Grado Superior.	17,51	17,89		

Titulada/o Grado Medio.	16,43	16,80		
Técnica/o Tasación de Activos.	15,82	16,17		
Técnica/o Sostenibilidad.	15,82	16,17		
Gestor/a Marketing y Comunicación.	13,12	13,41		
Comercial, Captadoras/es.	12,44	13,03		
Comercial Financiera/o.	12,44	13,03		
Coordinador/a.	15,82	16,17		
Secretario/a.	15,82	16,17		
Oficial Administrativo.	15,82	16,17		
Administración 1.	14,43	14,75		
Administración 2.	12,75	13,03		
Oficial de Servicios.	13,74	14,04		
Auxiliar de Servicios.	12,64	13,03		
REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 108 - Viernes 6 de mayo de 2022)				
ANEXO I.- Tablas salariales				
Salario base (para jornadas completas) Anual (14 pagas)	2021 Definitiva	2022 Inicial		
GRUPO I. DIRECCIÓN				
N1 DIRECTOR/A GERENTE.	19.057,32	19.057,32		
N1 DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A.	19.057,32	19.057,32		
N2 DIRECTOR/A COMERCIAL.	14.640,20	14.640,20		
N2 DIRECTOR/A DE OFICINA.	14.640,20	14.640,20		

GRUPO II. TÉCNICO/A				
N1 TÉCNICO/A DE GESTIÓN DE ACTIVOS CON TITULACIÓN DE GRADO SUPERIOR.	21.989,25	21.989,25		
N2 TÉCNICO/A DE GESTIÓN DE ACTIVOS CON TITULACIÓN DE GRADO MEDIO.	20.522,77	20.522,77		
N3 TÉCNICO/A EN TASACIÓN DE ACTIVOS.	16.858,41	16.858,41		
N3 TÉCNICO/A EN SOSTENIBILIDAD, CERTIFICACIÓN Y EFICIENCIA ENERGÉTICA.	16.858,41	16.858,41		
GRUPO III. COMERCIAL*				
N1 GESTOR/A DE MARKETING Y COMUNICACIÓN.	14.588,65	14.588,65		
N2 COMERCIAL CAPTADORES/AS VISITADORES/AS.	14.434,00	14.434,00		
N2 COMERCIAL FINANCIERO.	14.434,00	14.434,00		
GRUPO IV. ADMINISTRACIÓN				
N1 COORDINADOR/A.	16.858,41	16.858,41		
N1 SECRETARIO/A.	16.858,41	16.858,41		
N1 OFICIAL ADMINISTRATIVO.	16.858,41	16.858,41		
N2.1 ADMINISTRACIÓN 1.	15.400,35	15.400,35		
N2.2 ADMINISTRACIÓN 2.	14.434,00	14.434,00		
GRUPO V. AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES				
N1 OFICIAL DE SERVICIOS.	14.659,50	14.659,50		
N2 AUXILIAR DE SERVICIOS.	14.434,00	14.434,00		
* Salario garantizado mínimo.				
Plus de polivalencia (para jornadas completas)	Euros Año	Euros Año		

	2021 Definitiva	2022 Inicial		
GRUPO IV. ADMINISTRACIÓN.	733,05	733,05		
Plus de festivos	Euros			
GRUPO IV. ADMINISTRACIÓN.	50% Precio hora ordinaria: Salario Base+Plus Vinculación+Plus Polivalencia			
GRUPO V. AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES.	50% Precio hora ordinaria: Salario Base+Plus Vinculación+Plus Polivalencia			
BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO				
Plus de responsabilidad	Euros Año 2021 Definitiva	Euros Año 2022 Inicial		
	2.346,62	2.346,62		
Plus de vinculación (para jornadas completas)	Total Euros Anual 2021 Definitiva	Total Euros Anual 2022 Inicial		
3 AÑOS TRABAJADOS.	369,95	369,95		
6 AÑOS TRABAJADOS.	730,43	730,43		
9 AÑOS TRABAJADOS.	1.095,67	1.095,67		
12 AÑOS TRABAJADOS.	1.465,58	1.465,58		
15 AÑOS TRABAJADOS.	1.831,39	1.831,39		
18 AÑOS TRABAJADOS.	2.197,79	2.197,79		
Horas extraordinarias (Precio Hora)	Euros Hora 2021 Definitiva	Euros Hora 2022 Inicial		
TITULADA/O GRADO SUPERIOR.	18,44	18,44		

TITULADA/O GRADO MEDIO.	17,32	17,32		
TÉCNICA/O TASACIÓN DE ACTIVOS.	16,67	16,67		
TÉCNICA/O SOSTENIBILIDAD.	16,67	16,67		
GESTOR/A MARKETING Y COMUNICACIÓN.	13,83	13,83		
COMERCIAL, CAPTADORAS/ES.	13,43	13,43		
COMERCIAL FINANCIERA/O.	13,43	13,43		
COORDINADOR/A.	16,67	16,67		
SECRETARIO/A.	16,67	16,67		
OFICIAL ADMINISTRATIVO.	16,67	16,67		
ADMINISTRACIÓN 1.	15,21	15,21		
ADMINISTRACIÓN 2.	13,43	13,43		
OFICIAL DE SERVICIOS.	14,48	14,48		
AUXILIAR DE SERVICIOS.	13,32	13,32		
REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 165 - Miércoles 12 de julio de 2023)				
código de convenio n.º	99014585012004			
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES				
Salario base (para jornadas completas)	Anual (14 pagas)	2022 Definitiva	2023 Inicial	
GRUPO I. DIRECCIÓN				

N1	Director/a Gerente.	20.065,46	20.065,46	
N1	Director/a Administrativo/a.	20.065,46	20.065,46	
N2	Director/a Comercial.	15.414,67	15.414,67	
N2	Director/a de Oficina.	15.414,67	15.414,67	
GRUPO II. TÉCNICO/A				
N1	Técnico/a de Gestión de Activos con titulación de Grado Superior.	23.152,48	23.152,48	
N2	Técnico/a de Gestión de Activos con titulación de Grado Medio.	21.608,42	21.608,42	
N3	Técnico/a en Tasación de Activos.	17.750,22	17.750,22	
N3	Técnico/a en Sostenibilidad, Certificación y Eficiencia Energética.	17.750,22	17.750,22	
GRUPO III. COMERCIAL*				
N1	Gestor/a de Marketing y Comunicación.	15.360,39	15.360,39	
N2	Comercial Captadores/as Visitadores/as.	15.197,56	15.197,56	
N2	Comercial Financiero.	15.197,56	15.197,56	
GRUPO IV. ADMINISTRACIÓN				
N1	Coordinador/a.	17.750,22	17.750,22	
N1	Secretario/a.	17.750,22	17.750,22	
N1	Oficial Administrativo.	17.750,22	17.750,22	
N2.1	Administración 1.	16.215,02	16.215,02	
N2.2	Administración 2.	15.197,56	15.197,56	
GRUPO V. AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES				
N1	Oficial de Servicios.	15.434,99	15.434,99	
N2	Auxiliar de Servicios.	15.197,56	15.197,56	

* Salario garantizado mínimo.				
Plus de polivalencia (para jornadas completas)	Euros año 2022 Definitiva	Euros año 2023 Inicial		
Grupo IV. Administración.	771,83	771,83		
Plus de festivos	Euros			
Grupo IV. Administración.	50%	Precio hora ordinaria		
Grupo V. Auxiliar de Servicios Generales.	Salario Base+Plus Vinculación+Plus Polivalencia.			
Plus de responsabilidad	Euros año 2022 Definitiva	Euros año 2023 Inicial		
	2.470,75	2.470,75		
Plus de vinculación (para jornadas completas)	Total euros anual 2022 Definitiva	Total euros anual 2023 Inicial		
3 años trabajados.	389,52	389,52		
6 años trabajados.	769,07	769,07		
9 años trabajados.	1.153,64	1.153,64		
12 años trabajados.	1.543,11	1.543,11		
15 años trabajados.	1.928,27	1.928,27		
18 años trabajados.	2.314,06	2.314,06		
Horas extraordinarias (Precio hora)	Euros hora 2022 Definitiva	Euros hora 2023 Inicial		
Titulada/o Grado Superior.	19,42	19,42		
Titulada/o Grado Medio.	18,24	18,24		
Técnica/o Tasación de Activos.	17,55	17,55		
Técnica/o Sostenibilidad.	17,55	17,55		

Gestor/a Marketing y Comunicación.	14,56	14,56		
Comercial, Captadoras/es.	14,14	14,14		
Comercial Financiera/o.	14,14	14,14		
Coordinador/a.	17,55	17,55		
Secretario/a.	17,55	17,55		
Oficial Administrativo.	17,55	17,55		
Administración 1.	16,01	16,01		
Administración 2.	14,14	14,14		
Oficial de Servicios.	15,24	15,24		
Auxiliar de Servicios.	14,03	14,03		
\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 233, de 26 de septiembre de 2024)				
código	99014585012004			
Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias				
Percibirán	2	gratificaciones extraordinarias		
paga de verano	en junio	una mensualidad del salario base + plus de vinculación + plus de polivalencia + Antigüedad ad personam y/o SB ad personam		

paga de Navidad	en diciembre	una mensualidad del salario base + plus de vinculación + plus de polivalencia + Antigüedad ad personam y/o SB ad personam		
Artículo 21. Plus de vinculación				
Por cada tres años	máximo de seis trienios			
Artículo 22. Plus de polivalencia				
El personal del Grupo IV, percibirá un plus de polivalencia anual				
Artículo 23. Plus domingos y festivos				
plus	50 %	del precio hora ordinaria		
Artículo 25. Dietas y kilometraje				
Dieta	17	euros cuando realicen una comida,		
y de	34	euros cuando realicen dos comidas		
desayuno	6	euros		

Artículo 26. Ayuda a guardería				
por cada hijo/a menor de tres años	700	euros anuales, prorrateados en	12	mensualidades
Artículo 36. Jornada				
de	1772	horas anuales de trabajo efectivo		
Artículo 40. Horas extraordinarias				
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES				
Salario base (para jornadas completas). Anual (catorce pagas)		Euros		
		2024 inicial		
Grupo I. Dirección				
N1	Director/a Gerente.	20.667,42		
N1	Director/a administrativo/a.	20.667,42		
N2	Director/a Comercial.	16.093,11		
N2	Director/a de Oficina.	16.093,11		
Grupo II. Técnico/a				
N1	Técnico/a de gestión de activos con titulación de grado superior.	23.847,06		

N2	Técnico/a de gestión de activos con titulación de grado medio.	22.256,67		
N3	Técnico/a en tasación de activos.	18.282,72		
N3	Técnico/a en sostenibilidad, certificación y eficiencia energética.	18.282,72		
Grupo III. Comercial*				
N1	Gestor/a de marketing y comunicación.	16.038,83		
N2	Comercial captadores/as.	15.876,00		
N2	Comercial financiero.	15.876,00		
Grupo IV. Administración				
N1	Coordinador/a.	18.282,72		
N1	Secretario/a.	18.282,72		
N1	Oficial administrativo.	18.282,72		
N2.1	Administrativo/a 1.	16.701,48		
N2.2	Administrativo/a 2.	15.876,00		
Grupo V. Auxiliar de servicios generales				
N1	Oficial de servicios.	16.113,43		
N2	Auxiliar de servicios.	15.876,00		
* Salario garantizado mínimo				
Plus de polivalencia (para jornadas completas)	Euros año			
	2024 inicial			
Grupo IV. Administración.	794,98			
Plus de festivos	Euros			

Grupo IV. Administración.	50% Precio hora ordinaria: Salario Base+Plus Vinculación+Plus Polivalencia			
Grupo V. Auxiliar de servicios generales.	50% Precio hora ordinaria: Salario Base+Plus Vinculación+Plus Polivalencia			
Plus de responsabilidad	Euros año			
	2024 inicial			
	2.544,88			
Plus de vinculación (para jornadas completas)	Total euros anual			
	2024 inicial			
3 años trabajados.	401,21			
6 años trabajados.	792,14			
9 años trabajados.	1.188,24			
12 años trabajados.	1.589,40			
15 años trabajados.	1.986,11			
18 años trabajados.	2.383,48			
Horas extraordinarias (precio hora)	Euros hora			
	2024 inicial			
Titulada/o grado superior.	20,00			
Titulada/o grado medio.	18,78			
Técnica/o tasación de activos.	18,08			
Técnica/o sostenibilidad.	18,08			

Gestor/a marketing y comunicación.	14,99			
Comercial, captadoras/es.	14,57			
Comercial financiera/o.	14,14			
Coordinador/a.	18,08			
Secretario/a.	18,08			
Oficial administrativo.	18,08			
Administrativo/a 1.	16,49			
Administrativo/a 2.	14,14			
Oficial de servicios.	15,70			
Auxiliar de servicios.	14,45			
REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 167 - Sábado 12 de julio de 2025)				
Código	99014585012004			
ANEXO I.- Tablas salariales				
Salario base (para jornadas completas). Anual (catorce pagas)	2024 final	2025 inicial		
Grupo I. Dirección				
N1 Director/a Gerente.	20.667,42	21.287,54		
N1 Director/a administrativo/a.	20.667,42	21.287,54		
N2 Director/a Comercial.	16.093,11	16.576,00		
N2 Director/a de Oficina.	16.093,11	16.576,00		

Grupo II. Técnico/a				
N1 Técnico/a de gestión de activos con titulación de grado superior.	23.847,06	24.786,19		
N2 Técnico/a de gestión de activos con titulación de grado medio.	22.256,67	23.148,09		
N3 Técnico/a en tasación de activos.	18.282,72	19.054,92		
N3 Técnico/a en sostenibilidad, certificación y eficiencia energética.	18.282,72	19.054,92		
Grupo III. Comercial*				
N1 Gestor/a de marketing y comunicación.	16.038,83	16.743,71		
N2 Comercial captadores/as.	15.876,00	16.576,00		
N2 Comercial financiero.	15.876,00	16.576,00		
Grupo IV. Administración				
N1 Coordinador/a.	18.282,72	19.054,92		
N1 Secretario/a.	18.282,72	19.054,92		
N1 Oficial administrativo.	18.282,72	19.054,92		
N2.1 Administrativo/a 1.	16.701,48	17.426,24		
N2.2 Administrativo/a 2.	15.876,00	16.576,00		
Grupo V. Auxiliar de servicios generales				
N1 Oficial de servicios.	16.113,43	16.820,55		
N2 Auxiliar de servicios.	15.876,00	16.576,00		
* Salario garantizado mínimo.				
Plus de polivalencia (para jornadas completas)	2024 final	2025 inicial		
Grupo IV. Administración.	794,98	818,83		

Plus de responsabilidad Euros año	2024 final	2025 inicial		
	2.544,88	2.621,23		
Plus de vinculación (para jornadas completas) Total euros anual	2024 final	2025 inicial		
3 años trabajados.	401,21	413,25		
6 años trabajados.	792,14	815,90		
9 años trabajados.	1.188,24	1.223,89		
12 años trabajados.	1.589,40	1.637,08		
15 años trabajados.	1.986,11	2.045,69		
18 años trabajados.	2.383,48	2.454,98		
Horas extraordinarias (precio hora) Euros hora	2024 final	2025 inicial		
Titulada/o grado superior.	20,00	20,60		
Titulada/o grado medio.	18,78	19,34		
Técnica/o tasación de activos.	18,08	18,62		
Técnica/o sostenibilidad.	18,08	18,62		
Gestor/a marketing y comunicación.	14,99	15,44		
Comercial, captadoras/es.	14,57	15,01		
Comercial financiera/o.	14,14	14,56		
Coordinador/a.	18,08	18,62		
Secretario/a.	18,08	18,62		
Oficial administrativo.	18,08	18,62		
Administrativo/a 1.	16,49	16,98		
Administrativo/a 2.	14,14	14,56		

Oficial de servicios.	15,70	16,17		
Auxiliar de servicios.	14,45	14,88		
Compensación por Teletrabajo Euros día	2024 final	2025 inicial		
	1,50	1,55		
Kilometraje Euros kilómetro	2024 final	2025 inicial		
	0,30	0,31		
Dietas	2024 final	2025 inicial		
1 comida.	17,00	17,51		
2 comidas.	34,00	35,02		
Ayuda a guardería	2024 final	2025 inicial		
Por cada hijo/a menor de tres años.	700,00	721,00		