III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

435 *Resolución de 27 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.*

Visto el texto del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Código de convenio: 99014585012004), que fue suscrito, con fecha 29 de octubre de 2019, 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 Federación Estatal de Servicios de CC. OO. y FeSMC-UGT, 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 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 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, 27 de diciembre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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 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 2019 y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2021.

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 ajustarán siguiendo el mismo criterio de incremento que el establecido para el año 2021.

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.*

En desarrollo de los artículos 83 y 84 de TRET, las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al marco sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

Este convenio será por tanto el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las empresas que no dispongan de convenio o acuerdo propio y para aquellas materias que no han sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 del TRET.

La convivencia de los convenios sectoriales, de convenios de empresa y acuerdos en el sector no debe ser motivo de conflicto ni cumplir, por tanto, un papel desestabilizador, sino más bien al contrario. La complementariedad entre los distintos niveles de negociación debe ser lo suficientemente flexible como para adaptar, en cada caso, la realidad de las empresas dentro del sector y responder así a las necesidades que se puedan dar en dicho ámbito.

Siendo así, las organizaciones patronales y sociales firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a ser firmes en la defensa del marco sectorial y a que los

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

convenios de empresa respeten el mismo, de forma que sirvan como herramienta flexible y complementaria en las materias en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa.

Las partes que suscriben el presente Convenio adquieren el compromiso de no negociar Convenios Colectivos Sectoriales de ámbito inferior al estatal y de respetar las tablas salariales y la revisión salarial del presente convenio sectorial.

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

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

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

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

Artículo 11. *Ingresos: período de prueba.*

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

Personal contratado para desempeñar funciones directivas, personal titulado y comerciales: 6 meses.

Resto de personal: 1 mes.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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: 1 mes.
Resto de personal: 15 días.

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

Será causa objetiva de extinción del contrato de trabajo 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 los trabajadores, con anterioridad a la fecha de efectividad de su decisión, sobre las razones de la misma, el período de referencia y los volúmenes de operaciones concertadas durante el mismo y el 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 la pertenencia al grupo profesional. 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.*

Durante la vigencia del IV convenio colectivo de gestión y mediación inmobiliaria se desarrolló la modificación de la clasificación profesional con la finalidad de:

Mejorar la definición de los grupos profesionales existentes en el sector de la gestión y mediación inmobiliaria para facilitar el encuadramiento profesional con mayor rigor y precisión.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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.

Para el desarrollo de este trabajo, se partió de las siguientes consideraciones generales:

Las definiciones recogen el criterio general y las competencias funcionales, tratando de no clasificar los perfiles profesionales en función de la titulación exclusivamente.

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.

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

Se respetan los factores determinantes establecidos ya en el artículo 16 del IV convenio colectivo de la gestión y mediación inmobiliaria.

La formación para el empleo recomendada para este sector está detallada tanto en lo establecido en el catálogo nacional de cualificaciones profesionales que señalamos en el documento, como en el plan de referencia sectorial estatal que periódicamente actualiza la comisión paritaria sectorial de formación del convenio.

En este VII Convenio Colectivo, las partes acuerdan simplificar dicha Clasificación Profesional, extinguiendo determinadas categorías profesionales que quedan integradas en categorías existentes, cambiando la denominación de algunas de ellas. Para un mayor y mejor entendimiento de lo anterior, se acuerda adicionar una transcripción de categorías que se explicita en la disposición transitoria primera del presente Convenio Colectivo.

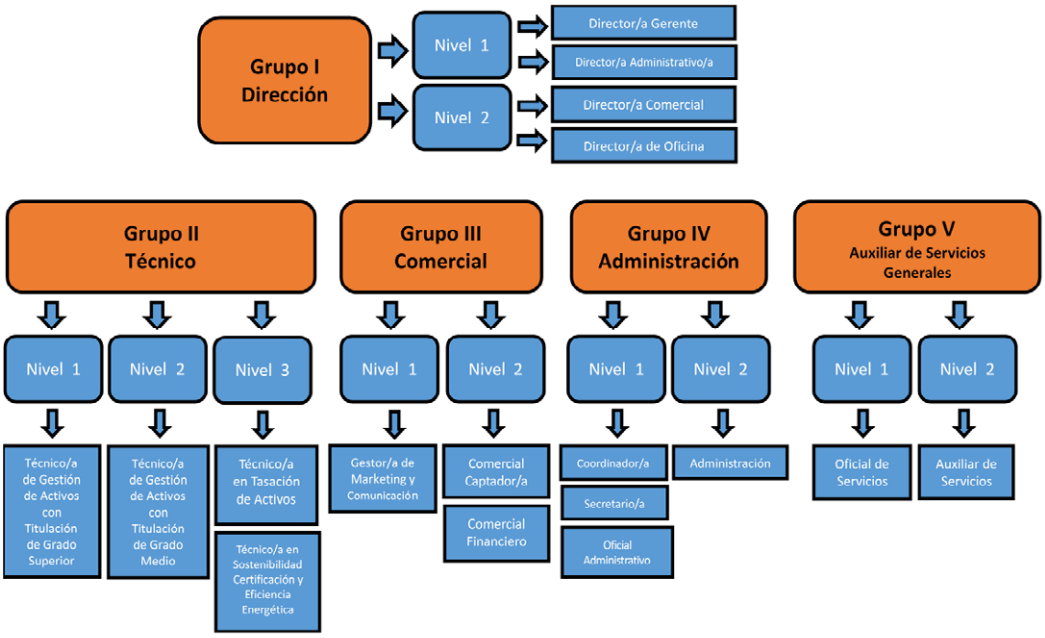
Por último, y antes de abordar directamente el desarrollo de la clasificación profesional, las partes acuerdan cual será el tratamiento para los delegados y delegadas sindicales en relación a la misma:

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, será clasificado 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 tenía al tiempo de la asunción de la responsabilidad sindical.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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 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 superiores, anteriormente «otros técnicos de nivel superior», que incluye personas con estudios superiores equiparables a licenciatura, diplomatura o grado y medios, anteriormente «otros técnicos de nivel medio», incluye personas que hayan realizado Ciclos Formativos de Grado Superior, del grupo I del IV convenio.

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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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, 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 medioambiente y de la gestión de la prevención de los riesgos laborales.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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 2 y 4 años.

Formación para el Empleo (recomendada): Cualificaciones profesionales de: Gestión comercial inmobiliaria. RD 16 de noviembre de 2011. Gestión financiera. Nivel 3. (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Gestión contable y de auditoría. Nivel 3. (RD 295 2004 BOE nº. 59 de 9 de Marzo-2004). (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008).Administración de recursos humanos. Nivel 3. (RD 295 2004 BOE nº. 59 de 9 de Marzo-2004). (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Gestión comercial de ventas. Nivel 3 (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008). Marketing y compraventa internacional. Nivel 3. (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008). Asistencia a la investigación de mercados. Nivel 3. (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008).

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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

Experiencia profesional (recomendada): Experiencia en la realización de las funciones descritas de 1 año.

Formación para el Empleo (recomendada): Cualificaciones profesionales de: Administración de recursos humanos. Nivel 3. (RD 295 2004 BOE nº. 59 de 9 de Marzo-2004). (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Gestión financiera. Nivel 3. (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Asistencia a la dirección. Nivel 3 (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Asistencia documental y de gestión en despachos y oficinas. Nivel 3 (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Actividades administrativas de recepción y relación con el cliente. Nivel 2. (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Actividades de gestión administrativa. Nivel 2 (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008).

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 medioambiente 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 2 y 4 años.

Formación para el Empleo (recomendada): Cualificaciones profesionales de: Certificado de Profesionalidad COM 650 «gestión comercial inmobiliaria» (RD1550/2011 31 de octubre), Gestión comercial inmobiliaria. RD 16 de noviembre de 2011. Gestión financiera. Nivel 3. (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Gestión contable y de auditoría. Nivel 3. (RD 295 2004 BOE nº. 59 de 9 de Marzo-2004). (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Administración de recursos humanos. Nivel 3. (RD 295 2004 BOE nº. 59 de 9 de Marzo-2004). (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Gestión comercial de ventas. Nivel 3 (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008). Marketing y compraventa internacional. Nivel 3. (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008). Atención al cliente, consumidor o usuario. Nivel 3 (RD 295 2004 BOE nº. 59 de 9 de Marzo-2004) (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008). Asistencia a la investigación de mercados. Nivel 3 (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008).

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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 2 y 4 años.

Formación para el Empleo (recomendada): Cualificaciones profesionales de: Certificado de Profesionalidad COM 650 «gestión comercial inmobiliaria» (RD1550/2011 31 de octubre) Gestión comercial inmobiliaria. RD 16 de noviembre de 2011. Gestión administrativa y financiera del comercio internacional. Nivel 3 (RD 295 2004 BOE nº. 59 de 9 de Marzo-2004). Gestión comercial de ventas. Nivel 3 (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008). Marketing y compraventa internacional. Nivel 3. (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008). Atención al cliente, consumidor o usuario. Nivel 3 (RD 295 2004 BOE nº. 59 de 9 de Marzo-2004) (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008). Asistencia a la investigación de mercados. Nivel 3 (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008).

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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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.

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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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 para el Empleo (recomendada): Cualificaciones profesionales de: Cualificación profesional: Gestión comercial inmobiliaria. RD 16 de noviembre de 2011. Cualificación profesional: Actividades de venta. Nivel 2 (RD 295 2004 BOE nº. 59 de 9 de Marzo-2004). (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008).

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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

Experiencia profesional (recomendada): Experiencia en la realización de las funciones descritas de 1 año.

Formación para el Empleo (recomendada): Cualificaciones profesionales de: Gestión comercial inmobiliaria. RD 16 de noviembre de 2011. Gestión comercial de ventas. Nivel 3 (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008). Atención al cliente, consumidor o usuario. Nivel 3 (RD 295 2004 BOE nº. 59 de 9 de Marzo-2004) (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008). Asistencia a la investigación de mercados. Nivel 3 (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008) Actividades de venta. Nivel 2 (RD 295 2004 BOE nº. 59 de 9 de Marzo-2004). (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008).

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 1 año.

Formación para el Empleo (recomendada): Cualificaciones profesionales de: Gestión comercial inmobiliaria. RD 16 de noviembre de 2011. Gestión financiera. Nivel 3 (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008) 450 horas (RD 1087 2005 BOE nº. 238 de 5 de Octubre-2005) Gestión administrativa y financiera del comercio internacional. Nivel 3 (RD 295 2004 BOE nº. 59 de 9 de Marzo-2004). Marketing y compraventa internacional. Nivel 3 (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008). Asistencia a la investigación de mercados. Nivel 3 (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008):

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

Grupo IV. Administración.

Se incluyen en este grupo principalmente los siguientes perfiles profesionales:

Coordinador/a, Administrativo/a, Secretaria/o.

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.

Se incluyen en este perfil profesional, las/os auxiliares de 2º del convenio colectivo anterior al V Convenio.

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 1 año.

Formación para el Empleo (recomendada): Cualificaciones profesionales de: Administración de recursos humanos. Nivel 3. (RD 295 2004 BOE nº. 59 de 9 de Marzo-2004). (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Gestión financiera. Nivel 3. (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Asistencia a la dirección. Nivel 3 (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Asistencia documental y de gestión en despachos y oficinas. Nivel 3 (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Gestión comercial de ventas. Nivel 3 (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008). Actividades administrativas de recepción y relación con el cliente. Nivel 2 (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Actividades de gestión administrativa. Nivel 2 (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Actividades de venta. Nivel 2 (RD 295 2004 BOE nº. 59 de 9 de Marzo-2004). (RD 109 2008 BOE nº. 45 de 21 de Febrero-2008).

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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 RRHH: 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 6 meses y 1 año.
Formación para el Empleo (recomendada): Cualificaciones profesionales de: Actividades de gestión administrativa. Nivel 2 (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Actividades administrativas de recepción y relación con el cliente. Nivel 2 (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1. (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008).

Administración.

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:

Apoyo en la gestión administrativa del proceso comercial (registrar datos necesarios para operaciones de compraventa utilizando medios informáticos, y formulación de

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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 E.S.O.

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

Formación para el Empleo (recomendada): Cualificaciones profesionales de: Actividades administrativas de recepción y relación con el cliente. Nivel 2 (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Actividades de gestión administrativa. Nivel 2 (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos. Nivel 1 RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008). Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1. (RD 107 2008 BOE nº. 44 de 20 de Febrero-2008).

CAPÍTULO IV

Promoción profesional

Artículo 15. *Promoción profesional personal administrativo.*

El personal administrativo adscrito a la categoría de administración, a los 10 años enteros de prestación efectiva de servicios ascenderá a oficial administrativo.

La fecha de inicio del cómputo para la promoción profesional no puede ser nunca anterior a la fecha de entrada en vigor del I Convenio Colectivo Estatal del Sector (1 de enero de 2003).

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.

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.*

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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.

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 en el 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 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.).

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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 los trabajadores.

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

Artículo 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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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 0,25 € / km y en concepto de dieta la cantidad de 32,36 € / día, siendo por cuenta de la empresa los gastos de alojamiento.

Igualmente serán por cuenta de la empresa los gastos de transporte en caso de no utilizar vehículo particular.

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.

Artículo 26. *Ayuda a guardería.*

Con la finalidad de favorecer la integración laboral de los trabajadores/as, las empresas abonarán por cada hijo/a menor de 3 años la cantidad de 671,58 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 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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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. 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.*

La escala salarial anual vigente para los periodos comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de los años 2019 y 2020, respectivamente, así como el importe de los demás conceptos salariales para dichos periodos, figuran en el Anexo I de este Convenio.

La escala salarial anual inicial, vigente para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2021 será el resultado de incrementar los importes de los conceptos salariales que figuran en el Anexo I de este Convenio para el año 2020, en la cuantía de la tasa de variación anual del IPC general para el 31 de diciembre de 2020.

La escala salarial definitiva para dicho periodo de 2021, será el resultado de incrementar los importes de la Tabla inicial vigente durante 2021, en la diferencia que pudiera existir entre la tasa de variación anual final del IPC general durante el año 2021 y la tasa de variación anual del IPC general para el 31 de diciembre de 2020, solo y exclusivamente en el caso de que la primera fuera superior a la segunda.

La revisión salarial que proceda resultante de lo expuesto en los dos 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 prevista en el artículo 9 del presente convenio, que se reunirá antes de los días 15 de febrero de 2021 y 2022, respectivamente, para elaborarlas y acordar su envío al organismo correspondiente del Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», 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, a excepción del Complemento Personal de Garantía, 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 por obra o servicio determinado.

Las empresas podrán utilizar esta modalidad de contratación cuando intervengan, por encargo de los promotores, en labores de mediación, de promociones inmobiliarias que estén formadas por más de cuatro unidades o departamentos (urbanizaciones, complejos turísticos, polígonos, unidades de actuación urbanística, edificios divididos en régimen de propiedad horizontal, edificios de viviendas u oficinas en régimen de alquiler, apartamentos en régimen de multipropiedad, etc...). El contrato deberá especificar lo más detalladamente posible el objeto de la obra o servicio para el que se realiza la contratación. Con carácter general el contrato de trabajo será para una sola promoción, con independencia de su duración y terminará cuando finalice la misma.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 31. *Contratos eventuales por circunstancias del mercado o acumulación de tareas.*

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

El incremento en un veinte por ciento (20%) de las notas de encargo realizadas a la empresa en relación con el promedio mensual de notas de encargo efectuadas en el ejercicio anual inmediatamente anterior al momento en que se produzca dicho incremento, será causa suficiente para justificar el empleo de esta modalidad de contratación temporal.

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

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

a) Encadenamiento subjetivo de contratos: Se convertirán en fijas las personas trabajadoras que sean contratadas durante un plazo superior a 24 meses, en un período de 30 meses, para ocupar un mismo o diferente puesto de trabajo, mediante dos o más contratos, con o sin solución de continuidad, directamente por la empresa o mediante una empresa de trabajo temporal.

b) Encadenamiento objetivo de contratos: Cuando la contratación para cubrir un mismo puesto de trabajo se realice con distinto personal, durante un plazo superior a 30 meses, en un período de 36 meses, con o sin solución de continuidad, directamente por la empresa o mediante una ETT, quien se encuentre en activo en la empresa, y estuviera afectada/o por la medida, se convertirá en indefinido.

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

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 los trabajadores 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) Número de trabajadoras/es del contratista o subcontratista ocupadas/os en el centro de trabajo.

d) Medidas previstas de coordinación entre las empresas en materia de prevención de riesgo laborales.

Artículo 35. *Contratos con finalidad formativa.*

Se incluyen en este artículo los Contratos de Trabajo en Prácticas y los Contratos para la Formación y el Aprendizaje, regulados en el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

Las empresas deberán informar a la representación laboral del número y tipo de contratos formativos suscritos y, anualmente, a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

1. Contrato de Trabajo en Prácticas:

El contrato de trabajo en prácticas, regulado en el Artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo, y lo dispuesto en el presente artículo, podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios o de formación cursadas. En este sentido, la empresa debe garantizar la existencia de un proceso tutorial, realizado por una persona capacitada para ello que facilite el aprendizaje en el puesto de trabajo.

El contrato en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciéndose constar expresamente la titulación del trabajador o trabajadora, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Ninguna persona trabajadora podrá estar contratada en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratada en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas del mismo, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato legalmente establecida. En las actividades estacionales la duración del contrato podrá interrumpirse al término del periodo de actividad y restablecerse cuando se reanude la misma, siempre dentro de las limitaciones temporales establecidas.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadoras/es que estén en posesión de título de grado o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con quiénes estén en posesión de título de máster o doctorado o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

Si al término del contrato se continuara en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

La retribución del trabajador/a no puede ser inferior, durante el primer año de vigencia del contrato, al 60% del salario base en convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, ni al 75% de dicho salario base durante el segundo año de contrato.

A la terminación del contrato la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Las empresas asumen el compromiso de fomentar la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo de esta modalidad de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

A estos efectos, el periodo de prácticas desarrollado se considerará entre los méritos que la empresa ponderará en los procesos de cobertura de vacantes y en la contratación, en su caso, mediante la conversión de los contratos en prácticas en contratos indefinidos.

2. Contrato para la Formación y el Aprendizaje:

El Contrato para la Formación y el Aprendizaje se podrá celebrar con personas mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual quienes cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en 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.

Este contrato de trabajo tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores y de las trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, y se regirá por las reglas previstas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo, y lo dispuesto en el presente artículo.

A tales efectos, la empresa debe garantizar la existencia de un proceso tutorial, realizado por una persona capacitada para ello que facilite el aprendizaje en el puesto de trabajo.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres, en función de las necesidades organizativas y productivas de las empresas, pudiendo interrumpirse la duración del contrato en las actividades empresariales estacionales, y por lo tanto fraccionar su cómputo, sin perjuicio del cumplimiento de su duración mínima y máxima y la de sus prórrogas, que sin superar el periodo máximo de duración, podrán concertarse hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, la persona trabajadora no podrá ser contratada bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje, cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

El personal contratado deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el párrafo siguiente, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, la persona trabajadora podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

La actividad laboral desempeñada en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Asimismo, la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje estará relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora, la cual deberá reunir los requisitos de acceso establecidos en la correspondiente normativa para cursar las enseñanzas de dicha actividad formativa.

En este sentido, la empresa certificará el tiempo y contenido de las prácticas realizadas al amparo de los Contratos para la Formación y el Aprendizaje en relación al cumplimiento por parte del trabajador o la trabajadora de los requisitos establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 1224/2009, u otros que se establezcan en la normativa de las diferentes convocatorias que se realicen por parte de la administración competente.

Asimismo, la empresa facilitará y promoverá la asistencia a los procesos de reconocimiento de la experiencia profesional adquirida que se convoquen en los ámbitos estatal y autonómico.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante los primeros doce meses, o al 85%, durante los meses restantes, de la jornada máxima prevista en este Convenio Colectivo.

La retribución de las personas contratadas al amparo de esta modalidad no podrá ser inferior al resultado de aplicar al Salario de Convenio Colectivo para ese puesto de trabajo la misma proporción que la del tiempo de trabajo efectivamente contratado ni, en ningún caso, al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efecto de antigüedad en la empresa.

Las empresas procederán a realizar estas contrataciones fijando criterios tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres. A tal fin, las empresas que contraten sucesivamente al amparo de esta modalidad formativa, alternarán la contratación de mujeres y hombres siempre que sea posible.

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 un jornada ordinaria inferior, será de 1.772 horas anuales de trabajo efectivo.

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 los trabajadores, 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 14 festividades anuales, el personal tendrá derecho a la compensación por un día libre retribuido, garantizando de esta forma el disfrute íntegro de las 14 festividades anuales.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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 los trabajadores de duración no inferior a quince días, durante el cual las partes deberán negociar de buena fe y con vistas a llegar a un acuerdo. Finalizado dicho período de consultas sin acuerdo las partes, de común acuerdo, podrán someter sus diferencias a la Comisión Paritaria del convenio para que ésta ejerza una función mediadora. Si la mediación de la Comisión Paritaria concluye sin avenencia quedará expedita la vía jurisdiccional o la vía arbitral extrajudicial prevista en el artículo 62, 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 1º 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.

Quien se encuentre disfrutando de su periodo anual de vacaciones y caiga durante el mismo en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a disfrutar de los días no disfrutados, en el momento en que cause alta médica.

En estos supuestos, 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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 39. *Retribución vacaciones de comerciales.*

Durante el período vacacional el personal comercial tendrá derecho a cobrar el salario recogido en los Arts 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 trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente. Preferentemente dichas horas extraordinarias se compensaran 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.

Artículo 41. *Registro de jornada.*

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo instan a las empresas del sector a negociar con los representantes legales de los trabajadores 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 los trabajadores 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 ellos.

Para todas aquellas empresas que no cuenten con representación legal de los trabajadores, 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.».

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VIII

Permisos y excedencias

Artículo 42. *Permisos.*

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

a) Por matrimonio, 15 días naturales, que podrán ser acumulables al periodo de vacaciones. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, a partir de la firma del presente convenio, de acuerdo con las legislaciones autonómicas que regulan dichas situaciones.

b) Dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento familiar o preadoptivo, que serán ampliables a cuatro naturales, cuando haya derealizar un desplazamiento fuera de la provincia en la que radique su centro de trabajo habitual.

c) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a disfrutar de permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de su jornada laboral.

d) Dos días laborables, ampliables a cuatro cuando haya de realizar un desplazamiento fuera de la provincia, por fallecimiento, enfermedad o accidente grave u hospitalización, del cónyuge o persona vinculada con análoga relación afectiva o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Dos días por traslado de domicilio habitual. Si el traslado de domicilio es fuera del municipio donde resida el trabajador/a, 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 Trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación.

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

j) Los trabajadores/as 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.

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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

4. El traslado al extranjero para realizar los trámites de una adopción internacional.
5. Atención, suficientemente justificada, a descendientes hasta 12 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.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia para el cuidado de cada hija/o, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada. La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadoras/es de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo 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 adopción de hija/o.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia que no podrá ser superior a tres años, para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida. Cuando 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.

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 el empresario, 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.

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

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

cuenta propia o ajena, que puedan ser consideradas competencia desleal, salvo autorización expresa y por escrito.

Si el trabajador 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.*

Quiénes 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, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o, con carácter alternativo, por un permiso retribuido de 15 días laborables a continuación del descanso por nacimiento de hijo, preavisando con al menos 15 días naturales.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. 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 justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.º grado) y una hora diaria con un máximo de 15 al año (para familiares de 2.º grado), con un máximo de 30 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.

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

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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

Artículo 48. *Posibilidad de jornada intensiva para personas con hijas/os menores de 8 años, minusvalía, 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 Trabajadores 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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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 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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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.*

Las empresas y las personas trabajadoras afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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 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 Trabajadores la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

En caso de no existir, aún aplicando las reglas anteriores, puesto de trabajo o función compatible dentro del grupo profesional de la trabajadora, 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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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 trabajadores 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.*

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

Fomentar la utilización del crédito anualmente dispuesto.

La representación legal de trabajadores podrá proponer iniciativas de formación 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.

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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

PIF. El Permiso Individual de Formación (P.I.F.) 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.

Al menos dos tercios se destinarán a promover la adquisición de Certificados de Profesionalidad de Nivel 1 y 2 que permitan la obtención de Cualificaciones específicas o relacionadas con el sector y la acreditación correspondiente.

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.).

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 20 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 facilitará el acceso a 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.

Con esta finalidad, las partes acuerdan renovar y adaptar la Comisión Paritaria Sectorial al nuevo marco normativo de la Ley 30/2015 y los desarrollos normativos que se

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

produzcan durante la vigencia de este convenio y a crear comisiones de formación paritarias en las empresas del sector, al menos en aquellas que cuenten o tengan previsto contar con un Plan de Formación.

Asimismo, y con la finalidad de mejorar la cobertura de formación entre las pequeñas empresas, se elegirá un/a delegado/a de formación que se encargará de la interlocución con la empresa en materia de formación de acuerdo a las necesidades de la plantilla.

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-CCOO 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 de Profesionalidad COM650_3 «Gestión Comercial Inmobiliaria», (RD 1550/2011 de 31 de octubre), 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 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:

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.

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.

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

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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.

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.

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.

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.

Solicitar a 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 Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

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.

Comisiones paritarias de formación en las empresas.

La constitución de estructuras paritarias 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:

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

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.

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

Participar en el proceso de detección de necesidades.

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

Analizar y establecer procedimientos que favorezcan la participación de los trabajadoras/es con especial atención a los colectivos con mayores dificultades de acceso.

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

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

Conocer los contratos formativos que se celebran en la empresa y su ajuste a la norma (horas de formación, funciones realizadas, tutores asignados…).

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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, 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 Trabajadores, 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

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

miembros de la representación legal unitaria o sindical y delegados/as LOLS que sean de la misma sección sindical, hasta un máximo de 80 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 L.O.L.S., 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 los trabajadoras/es, 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 de Protección de Datos de Carácter Personal, al 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. Si no se alcanza dicho número se elegirán el número de delegadas/os de personal que corresponda.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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 I.T.

Durante los procesos de I.T. 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 I.T. 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 comerciales el salario que se tendrá en cuenta es el garantizado además del plus de vinculación y, en su caso, el complemento de responsabilidad.

El complemento de los días primero al tercero, ambos inclusive, por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral que no requieran hospitalización, 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 la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, 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 persona trabajadora por tiempo indefinido.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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.

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.

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 y un Secretario. Tanto la Presidencia como la Secretaría serán ostentadas de forma alterna por la representación sindical y empresarial, no pudiendo coincidir simultáneamente en una misma representación ambos cargos.

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

De lo que se haya tratado en la Comisión Paritaria se redactará un acta que 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.

Se delega expresamente a la Comisión Paritaria la facultad de adecuar el texto articulado del presente convenio a las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y aquellas otras disposiciones legales que en materia de conciliación de vida familiar y laboral puedan dictarse durante su vigencia.

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 Ramírez de Arellano, 19 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

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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. Ningún/a trabajador/a del sector podrá ser discriminada/o por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, nacionalidad, condición social, religión o convicciones, afiliación sindical u orientación sexual así como por razón de lengua.

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

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 10 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.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnostico, son las que afectan a:

Igualdad de trato y de oportunidades en:

Acceso al empleo.
Clasificación profesional.
Formación.
Promoción.
Retribuciones.
Distribución del tiempo de trabajo.
Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Discriminación por embarazo o maternidad.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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 la 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 más de 50 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad que necesariamente deberán contener medidas referentes a las siguientes materias:

a) Acceso al empleo.
b) Clasificación profesional.
c) Promoción y formación.
d) Retribución.
e) ordenación del tiempo de trabajo.

Además los Planes de Igualdad deberán contener:

a) objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.
b) acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.
c) Evaluación anual del Plan.

Todo ello de acuerdo con los artículos 45 y 46 y 47 de la Ley de Igualdad.

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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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.

Disposición adicional primera. *Principio de conservación de lo pactado.*

La nulidad de alguna de las cláusulas declarada por la autoridad o jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, comprometiéndose las partes a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y 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 E.T., cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de trabajadores, 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

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

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 los trabajadores en la empresa, podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. del ET.

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 trabajadores 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 del 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 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del ET, 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. *Procedimiento para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial.*

La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III del Estatuto de los Trabajadores deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y podrán afectar a todas las materias que se especifican en ese precepto legal y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación de los acuerdos a los que se refiere el apartado 6 del artículo 41 y el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

del presente convenio que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee. En caso de no llegar a un acuerdo en dicho ámbito, se someterá a procedimiento mediación ante la Fundación SIMA.

Disposición transitoria. *Reclasificación de categorías profesionales del VII Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria.*

Ante la necesidad de simplificar la clasificación profesional que hasta la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se venía aplicando, se acuerda reducir las categorías profesionales existentes hasta la fecha. Estas categorías que se extinguen, se integrarán (a continuación se relacionan quedan extinguidas, pasando a integrarse) a partir de la entrada en vigor de este VII Convenio Colectivo, en las categorías que se mantienen.

Para una mejor comprensión a continuación se detallan las categorías antiguas, tanto las que se mantienen como las que se extinguen, indicando la categoría a las que deben adscribirse aquellas categorías que se extinguen.

Grupo I: Dirección

Categoría según VI convenio anterior	Categoría según VII convenio
Gerente, Director/a Ejecutivo de Gestión de Activos, Director/Gerente.	Director/a Gerente.
Jefe/a Administrativo.	Director/a Administrativo/a.
Director/a o Jefe/a Comercial.	Director/a Comercial.
Delegado/a de Oficina, Director/a de Oficina.	Director/a de Oficina.

Grupo II: Técnico/a

Categoría según VI convenio anterior	Categoría según VII convenio
Titulado Superior, Gestor de Patrimonio con Titulación Grado Superior, Consultor/a de Gestión de Activos de Carácter no Transaccional con Titulación Grado Superior, Asesor/a de Gestión de Activos de Carácter Transaccional con Titulación Grado Superior, Técnica/o Especialista en Administración de Proyectos con Titulación Grado Superior, Técnica/o Especialista Gestión de Proyectos con Titulación Grado Superior.	Técnica/o Gestión de Activos con Titulación de Grado Superior.
Titulado Medio, Consultor/a Gestión de Activos de Carácter no Transaccional con Titulación Grado Medio o Ciclo Formativos de Grado Superior, Asesor/a De Gestión de Activos de Carácter Transaccional con Titulación Grado Medio o Ciclo Formativos de Grado Superior, Técnico/a Especialista en Administración de Proyectos con Titulación Grado Medio o Ciclo Formativos de Grado Superior, Gestor de Patrimonio con Titulación de Grado Medio o Ciclo Formativo de Grado Superior, Titulada/o Grado Medio.	Técnica/o de Gestión de Activos con Titulación de Grado Medio.
Técnica/o en Tasación de Activos.	Técnica/o en Tasación de Activos.
Técnica/o Sostenibilidad, Certificación y Eficiencia Energética.	Técnica/o en Sostenibilidad, Certificación y Eficiencia Energética.

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

Grupo III: Comercial

Categoría según VI convenio anterior	Categoría según VII convenio
Gestor/a de Marketing y Comunicación.	Gestor/a de Marketing y Comunicación.
Comercial, Captadores, Visitadores.	Comercial, Captadores/as, Visitadores/as.
Comercial Financiero.	Comercial Financiero.

Grupo IV: Administración

Categoría según VI convenio anterior	Categoría según VII convenio
Coordinador/a, Administrativo Comercial, Secretaria/o Comercial 1.ª, Secretaria/o de Gestión 1.ª	Coordinador/a.
Oficial Administrativo, Oficial de Segunda.	Oficial Administrativo.
Secretaria/o Comercial 2ª, Secretaria/o de Gestión 2.ª	Secretaria/o.
Auxiliar Administrativo, Recepcionista/Telefonista.	Administración.

Grupo V: Auxiliar de Servicios Generales

Categoría según VI convenio anterior	Categoría según VII convenio
Conductor/a, Oficial de Oficios.	Oficial de Servicios.
Auxiliar de Archivo, Auxiliar de Oficios, Limpiadores/as, Peones, Mozos/as, Conserjes, Ordenanzas, Porteras/os, Repartidor/a de Propaganda, Repartidor/a de Correspondencia, Taquillero/a.	Auxiliar de Servicios.

La nueva clasificación profesional del artículo 14 y las tablas salariales adscritas a la misma, reguladas en el presente convenio colectivo, estarán vigentes a partir del día de la firma del Convenio.

De cara a la reclasificación profesional derivada de este convenio colectivo, las Empresas dispondrán de 3 meses desde la publicación del convenio en el BOE para poder encuadrar las anteriores categorías profesionales del personal en los nuevos grupos y niveles profesionales, todo ello con independencia de que, los efectos económicos derivados de la aplicación de las Tablas Salariales del Anexo I que correspondan por la nueva categoría asignada, se retrotraerán al 1 de enero de 2019 como se determina en el artículo 3 del presente convenio.

La Comisión Paritaria del Convenio asume las competencias para la resolución de los problemas de adecuación funcional a la Clasificación Profesional del convenio.

ANEXO I

Tablas salariales

Salario base (para jornadas completas) Anual (14 pagas)		Euros/año	
		2019	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

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

Salario base (para jornadas completas) Anual (14 pagas)		Euros/año	
		2019	2020
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	Administración.	14.615,74	14.937,29
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.

	Euros/año	
	2019	2020
Plus de polivalencia (para jornadas completas).		
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.

	Euros/año	
	2019	2020
Plus de responsabilidad.	2.227,06	2.276,06

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

Plus de vinculación (para jornadas completas)	Total euros anual	
	2019	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	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	12,71
Comercial Financiera/o.	12.44	12,71
Coordinador/a.	15.82	16.17
Secretario/a.	15.82	16.17
Oficial Administrativo.	15.82	16.17
Administración.	14,43	14,75
Oficial de Servicios.	13,74	14,04
Auxiliar de Servicios.	12,64	12,92

cve: BOE-A-2020-435
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7477 *Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para el año 2021 y las iniciales para el año 2022 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.*

Visto el texto del acuerdo relativo a las tablas salariales definitivas para el año 2021 y las iniciales para el año 2022 del VII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (código de convenio n.º 99014585012004), publicado en el BOE de 13 de enero de 2020, que fue suscrito con fecha 24 de febrero de 2022, por la Comisión Paritaria del Convenio, integrada de una parte por la Federación de Asociaciones de Empresarios Inmobiliarios (FADEI) en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo relativo a las tablas salariales definitivas para el año 2021 y las iniciales para el año 2022 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, 22 de abril de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

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

En Madrid a 24 de febrero de 2022.

REUNIDOS

Por CCOO: Don Fernando Escudero Mons.
Por UGT: Don José Luis Mazón LLoret.
Por FADEI:

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 día:

cve: BOE-A-2022-7477
Verificable en https://www.boe.es

1. Aplicación de la Cláusula de Revisión salarial del Art 28 de Convenio, a las tablas salariales del 2021.
2. Elaboración según los Art 4 y 28 de Convenio, de las tablas salariales iniciales del 2022.
3. Habilitación en un miembro de la Comisión para la tramitación del registro y posterior publicación en el BOE.
4. Ruegos y preguntas.

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

ACUERDOS

Primero.

Visto que la tasa de variación anual final del IPC general durante el año 2021, ha quedado situada en el 3,1 %, como resultado de calcular cuánto ha variado porcentualmente el IPC en los últimos doce meses del citado ejercicio (0,5+0+1,3+2,2+2,7+2,7+2,9+3,3+4+5,4+5,5+6,5)/12), y comparando esta cantidad con la tasa de variación anual del IPC general para el 31 de diciembre de 2020, que fue negativa, procede incrementar en un 3,1 % los importes de la Tabla inicial vigente durante 2021, elevando así a definitivas las tablas salariales del 2021 que quedan unidas como Anexo I al presente documento.

Segundo.

Dado que el Convenio ha quedado prorrogado automáticamente hasta el 31/12/2022 en virtud de lo dispuesto en el art. 4, se acuerda así mismo, y en base al criterio establecido a tal efecto en los precitados arts. 4 y 28 del Convenio la aprobación de las tablas salariales iniciales correspondientes a 2022, que figuran también unidas en el anexo l.

Tercero.

Habilitar a don José Luis Mazón Lloret, para que lleve a cabo cuantas gestiones sean precisas para el registro y la publicación de las tablas salariales objeto de aprobación, en el BOE.

Cuarto.

No se producen intervenciones.

Y en prueba de conformidad lo suscriben por triplicado ejemplar en el lugar y fecha en el encabezamiento indicados.

CC.OO.	FADEI
Fernando Escudero Mons	Jesús Manuel Martínez Caja
UGT	
José Luis Mazón Lloret	Jesús Manuel Pernas Bilbao

cve: BOE-A-2022-7477
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO I

Tablas salariales

Salario base (para jornadas completas) Anual (14 pagas)		Euros	
		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	
	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.	

cve: BOE-A-2022-7477
Verificable en https://www.boe.es

Plus de responsabilidad	Euros Año	
	2021 Definitiva	2022 Inicial
	2.346,62	2.346,62

Plus de vinculación (para jornadas completas)	Total Euros Anual	
	2021 Definitiva	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	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

cve: BOE-A-2022-7477
Verificable en https://www.boe.es