

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 25 de mayo de 2016, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de oficinas de importación y exportación, suscrito por la Asociación de Empresarios Auxiliares de Comercio Exterior de Madrid y su provincia, Unipyme Madrid, UGT y CC OO (código número 28002995011984).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas de Importación y Exportación, suscrito por la Asociación de Empresarios Auxiliares de Comercio Exterior de Madrid y su provincia, Unipyme Madrid, UGT y CC OO, el día 9 de febrero de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 25 de mayo de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS DE IMPORTACIÓN Y EXPORTACIÓN

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de Oficinas de Importación y Exportación de la Comunidad de Madrid, se otorga por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, la Asociación de Empresarios Auxiliares de Comercio Exterior de Madrid y su provincia y Unipyme Madrid.

Capítulo I

Ámbito del convenio

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todas las empresas de la Comunidad de Madrid encuadradas en el ámbito funcional y personal a que se alude en los artículos siguientes, establecidas o que se establezcan durante su vigencia en esta Comunidad.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Afecta este convenio a todas las personas que prestan sus servicios en las empresas dedicadas a la actividad de oficinas de importación y exportación, excepto aquellas que por ocupar cargo directivo pactan expresamente con la empresa su exclusión del convenio. Estas personas, una vez que cesen en el puesto de dirección, se reintegrarán a un puesto del grupo profesional y nivel que ocuparan anteriormente, pasando a regirse de nuevo por el convenio.

Art. 3. *Ámbito temporal y denuncia.*—1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2016 y finalizará el 31 de diciembre de 2017.

2. El pago de los efectos económicos se llevará a cabo dentro de los treinta días siguientes a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

3. Para aquellos trabajadores que en la fecha de publicación del convenio hubiesen causado baja en la empresa en la que prestaron sus servicios, se les abonará por esta una cantidad a tanto alzado, igual a la revisión que les pudiera corresponder por la aplicación de la subida pactada en este convenio. El trabajador que firme el finiquito debe hacer constar que queda pendiente de pago esta cantidad. En caso de no hacer esta salvedad el finiquito surtirá efectos liberatorios.

4. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación máxima de tres meses antes de la fecha de su vencimiento, por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente.

5. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este convenio y al Organismo Público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

6. Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se pacta la ultra actividad del mismo por tres años más.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la Jurisdicción Social declare la nulidad de alguno de los artículos de este convenio, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente.

Art. 5. *Condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio se entienden con carácter de mínimas, por lo que los pactos, acuerdos individuales o de empresa, cláusulas, usos y costumbres existentes en el seno de las empresas a la entrada en vigor de este convenio, y que impliquen situaciones más beneficiosas, quedarán subsistentes.

Art. 6. *Comité paritario de vigilancia e interpretación.*—1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente convenio a un comité paritario que se constituirá en el plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. Se señala como domicilio del comité la calle Alenza, número 13, tercer piso, 28003 Madrid. Corresponderá a dicho Comisión el concretar las tablas económicas del convenio que correspondan al segundo y tercer año de vigencia del mismo, en el marco de los términos que se recogen en este.

2. Además de las citadas funciones, tendrá los siguientes:

A) Análisis y negociación sobre temas específicos del sector a petición de cualquiera de las partes; reestructuración de sectores, etcétera.

- B) Resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de falta de acuerdo: las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en un ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.
- C) Las restantes previstas en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.
- D) Las que le atribuye la disposición transitoria de este convenio.

Los miembros de la comisión serán designados: por la Asociación Empresarial de Oficinas de Importación y Exportación de la Comunidad de Madrid, firmante del convenio los que representen a la parte empresarial y por los Sindicatos CC OO y UGT los que representen a la parte social, por lo que respecta a los designados por esta última parte el número de miembros será igual para ambos Sindicatos.

Art. 7. *Principios generales.*—1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Capítulo II

Ingresos y período de prueba

Art. 8. *Ingresos y períodos de prueba.*—1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal titulado: Seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: Dos meses.
- c) Personal no cualificado: Un mes.

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y trienios, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para las empresas el renunciar al período de prueba así como también reducir su duración.

Capítulo III

Ascensos, asimilaciones y formación

Art. 9. *Subalternos.*—Se concede preferencia al personal subalterno al servicio de las empresas dedicadas a esta actividad, para que puedan ocupar plaza en el grupo profesional V (administrativos), siempre que tengan igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en el examen que se convoque a tal fin.

Art. 10. *Grupo profesional II. Niveles 6 y 5.*—Los trabajadores adscritos al nivel 6 de este grupo profesional (auxiliares administrativos) con tres años de servicios ininterrumpidos en el nivel, ascenderán al nivel 5 (oficial de 3.^a).

Los trabajadores adscritos al nivel 5 (oficiales de 3.^a) con dos años de permanencia efectiva en el nivel, pasarán automáticamente al nivel 4 (oficiales de 2.^a).

Art. 11. *Grupo profesional II. Niveles 4 y 3.*—Para los trabajadores adscritos a los niveles 4 y 3 de este grupo profesional (oficiales de 2.^a y oficiales de 1.^a) que tengan al servicio de la empresa cuatro años de forma ininterrumpida, sin haber variado el nivel, percibirán automáticamente el sueldo del nivel superior, pero sin variar aquel.

Art. 12. *Taquígrafos.*—El personal que desempeñe funciones de taquígrafos en idioma extranjero y taquígrafos que tomen y traduzcan más de 100 palabras por minuto serán asimilados al nivel 3 del grupo profesional II (oficiales de 1.^a).

Los taquígrafos que tomen y traduzcan hasta 100 palabras por minuto serán asimilados al nivel 4 del grupo profesional II (oficiales de 2.^a).

Esta asimilación solamente será aplicable al personal cuyo ingreso en dicho grupo y nivel fuera posterior a agosto de 1973.

Art. 13. *Mecanógrafos y sanitarios.*—Los mecanógrafos serán asimilados al nivel 6 del grupo profesional II (auxiliares administrativos), y los diplomados en Enfermería (DUE), así como los ayudantes técnicos sanitarios (ATS), al nivel 2 del grupo profesional I (titulados de Grado Medio).

Art. 14. *Formación.*—1. El trabajador tendrá derecho:

- a) 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.
- b) 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.

2. En todos los casos contemplados en los precedentes apartados, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

3. Las empresas darán conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

4. Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación que organice la empresa en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

5. Las empresas que dediquen gastos a formación podrán disponer de un comité de formación, del que formarán parte, al menos, dos representantes designados por el comité de empresa o delegados de personal, sin que sea necesario que tales representantes sean vocales de dicho comité de empresa o delegados de personal. La misión de este comité será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa.

Capítulo IV.

Régimen retributivo

Art. 15. *Retribuciones.*—1. La subida salarial para el año 2016 se establece en el 1,5 por 100 sobre todos los conceptos retributivos, recogiendo en la tabla económica aneja a este convenio los salarios de dicho año. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2016 experimente un incremento superior al 1,5 por 100, con relación al IPC al 31 de diciembre de 2015, se revisarán los salarios por la diferencia con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2016, actualizándose salarios y tablas para posteriores subidas salariales.

Dicha revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2016.

2. La subida salarial para el año 2017 se establece en el 1,7 por 100 sobre todos los conceptos retributivos, recogiendo en la tabla económica aneja a este convenio los salarios de dicho año. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2017 experimente un incremento superior al 1,5 por 100, con relación al IPC al 31 de diciembre de 2016, se revisarán los salarios por la diferencia con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2017, actualizándose salarios y tablas para posteriores subidas salariales.

Dicha revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2018.

Art. 16. *Revisión salarial.*—A partir del primero de enero de cada año en los que se produzca la prórroga del presente convenio, por no haber existido denuncia por alguna de las partes firmantes o negarse a constituir la comisión negociadora, los aspectos económicos señalados en el capítulo IV se incrementarán en el porcentaje que el Instituto Nacional de Estadística señale como aumento del índice de coste de vida en el año anterior.

Art. 17. *Salario hora profesional.*—Para el cálculo del salario hora profesional se utilizará la siguiente fórmula:

$$SC \times 12 + Grat. / (365 - D - V) \times J$$

Explicación de los signos:

SC: Salario convenio.

Grat.: Paga de julio, Navidad, antigüedad, etcétera.

D: Domingos.

V: Viernes.

J: Jornada diaria: 1/6 jornada semanal.

Art. 18. *Forma de pago.*—1. Las mensualidades naturales serán abonadas por las empresas en el penúltimo día hábil de cada mes.

Art. 19. *Pagas extras.*—1. Las pagas extraordinarias de julio y Navidad deberán satisfacerse entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses.

2. Las pagas de julio y Navidad comprenderán el sueldo base de la categoría más la retribución por antigüedad. Si estas se viniesen abonando por más conceptos se respetará a los trabajadores que las vengán disfrutando como derecho adquirido.

Art. 20. *Antigüedad.*—1. Los trabajadores percibirán en concepto de premio por antigüedad trienios al 7 por 100 del sueldo base de su categoría.

2. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100, a los cinco años; del 25 por 100, a los quince años; del 40 por 100, a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Art. 21. *Plus de nocturnidad.*—1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 horas y las 6.00 de la mañana tendrán una retribución específica incrementada en un 20 por 100 sobre el sueldo base.

2. Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo, como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etcétera, y a aquellos que no les corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 22. *Gratificaciones.*—1. Por matrimonio: El personal de uno u otro sexo que contraiga matrimonio y tenga tres años cumplidos de antigüedad en la empresa percibirá una gratificación consistente en una mensualidad de su sueldo base incrementada con la antigüedad.

2. Premio de jubilación: Las empresas abonarán al personal que se jubile en la edad reglamentaria una indemnización consistente en cuatro mensualidades del sueldo base y la antigüedad. Los trabajadores que se jubilen anticipadamente de forma voluntaria entre los sesenta y sesenta y cuatro años percibirán un premio de seis mensualidades de su sueldo base, incrementadas con la antigüedad.

3. Subsidio por defunción: En caso de fallecimiento de trabajadores casados, viudos o divorciados, que estuviesen en activo en la empresa, esta satisfará, en el primer supuesto, al cónyuge viudo, y en el segundo y tercero, a los hijos menores de edad o mayores incapacitados una indemnización de dos mensualidades del sueldo base del trabajador incrementadas con la antigüedad. Este subsidio deberá satisfacerse en un plazo no superior a un mes a contar desde la fecha en que se produjo el óbito. En caso de fallecimiento de trabajadores solteros, percibirán el subsidio los descendientes o ascendientes que estuvieran a su cargo.

4. Ayuda de estudios: Se recogen los cursos y cuantías en la tabla salarial anexa a este convenio.

Dichas cantidades, se entiende que son por cada curso e hijos, previa justificación de que los hijos cursan estudios para los que se concede ayuda. El derecho a la presente ayuda se perderá si no se aprueba el curso completo, es decir, no se abonará dos veces la ayuda por el mismo curso, recuperándose el derecho posteriormente.

Para tener derecho a su percepción, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima en la empresa de un año, abonándose durante el mes de septiembre o bien el 50 por 100 en el mes de septiembre y el otro 50 por 100 en el mes de febrero siguiente, a elección de la empresa. Caso de que el trabajador cese en la empresa, dichas ayudas serán prorrateables por semestre del año en que se otorguen computándose por semanas vencidas.

Art. 23. *Dietas y kilometraje.*—1. Cuando el trabajador como consecuencia de su trabajo se traslade fuera de la plaza habitual en que se encuentra su centro de trabajo, percibirá una dieta por el valor que se fija en la tabla salarial anexa. El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos siguientes:

- 30 por 100 por comida.
- 30 por 100 por cena.
- 40 por 100 pernoctación.

2. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si estos se realizan con coche propio, las empresas abonarán a los trabajadores, por kilómetro realizado la cantidad que se recoge en la tabla salarial anexa.

Art. 24. *Anticipos y préstamos.*—Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario real por las siguientes causas:

- a) Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- b) Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- c) Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- d) Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.

Dicho préstamo podrá aumentarse a cuatro mensualidades. La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real.

Capítulo V

Jornada y vacaciones

Art. 25. *Jornada.*—1. La jornada semanal para todos los trabajadores afectados por el presente convenio será de cuarenta horas.

2. Por acuerdo entre la empresa y sus trabajadores podrá establecerse la jornada de lunes a viernes.

3. En el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre se establece con carácter obligatorio la jornada de treinta y cinco horas semanales o aquella más beneficiosa que los trabajadores vinieran realizando. Aquellas empresas que por tener almacenes, departamento o servicios que por necesidades de las prácticas o usos comerciales o por imperativo legal hayan de tener un horario especial de trabajo, salvo que ya tuvieran concedida la jornada intensiva, podrán mantener la jornada establecida en el párrafo primero pero abonando la diferencia entre treinta y cinco y cuarenta horas como horas extraordinarias, aunque sin tener la condición legal de tales, siendo, por tanto, obligatoria su realización y no computándose para el máximo de horas extraordinarias fijado por el artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

4. Esta jornada de treinta y cinco horas semanales, con las particularidades expuestas en el párrafo anterior, se realizará también entre el 20 de diciembre y el 8 de enero y durante una única semana con motivo de las fiestas patronales.

5. Durante la vigencia del presente convenio colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.730 horas.

6. En todo caso la jornada anual no podrá ser superior a la que esté vigente con anterioridad a la establecida en el punto 5 del presente artículo.

Art. 26. *Vacaciones.*—1. El número de días de vacaciones se establece en treinta días naturales.

2. El calendario de vacaciones se elabora de común acuerdo entre empresario y trabajador, en los términos que previene el citado artículo del Estatuto de los Trabajadores, y deberá estar confeccionado necesariamente antes del 31 de enero de cada año.

3. Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador.

Capítulo VI

Permisos, licencias y traslados

Art. 27. *Permisos retribuidos.*—1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo.
- c) Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- e) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- f) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.
- i) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

2. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

Art. 28. *Maternidad, paternidad, cuidado de menores y lactancia.*—De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Excedencias:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extendería hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

2. Suspensión del contrato por maternidad:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el derecho de paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado y en los de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

3. Suspensión del contrato por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado 2 de este artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

4. Lactancia:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de quince días laborables o la que se acuerde con el empresario, respetando, en su caso, la prevista en este convenio.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Vacaciones:

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 la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. Reducción de jornada:

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 de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

7. Protección a la maternidad:

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la 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 dicho riesgo, a través de 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 de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora 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 dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, 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 de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 29. *Licencias sin sueldo.*—El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

- Art. 30. *Traslados*.—1. Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.
2. El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios los que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.
3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII

Mejoras sociales

Art. 31. *Prestaciones por enfermedad, accidentes de trabajo y revisión médica*.—Incapacidad temporal. Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. En las enfermedades sin baja con aviso al empresario, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario, sin que ese beneficio pueda exceder de cuatro días al año. Lo señalado en este punto será computable a los efectos establecidos en el punto dos de este precepto para las enfermedades o accidentes a que se refieren los apartados a), b) y c).

2. Las empresas complementarán las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social, en los casos y porcentajes que a continuación se expresan:

- a) Enfermedades o accidentes de duración inferior a cuatro días: En caso de enfermedad justificada, con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por las disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días por año. A efectos del cómputo del plazo de los cuatro días deberán tenerse en cuenta los que se hubiesen disfrutado con arreglo al punto 1.
- b) Enfermedades o accidentes de duración de hasta treinta días desde la fecha de la baja y por una duración máxima anual de cuarenta y cinco días en cada año natural:

Durante los cuatro primeros días:

- 1) En el caso de que el trabajador, con anterioridad a esta baja, hubiese tenido otras bajas en las que hubiera agotado los cuatro días a que se refiere el punto 1 y el apartado a) de este punto, la empresa no abonará nada.
- 2) En el caso de que el trabajador, con anterioridad a esta baja, hubiese tenido otras bajas en las que no hubiese agotado los cuatro días a que se refiere el punto 1 y el apartado a) de este punto 2, la empresa solo pagará con el 100 por 100 del salario los días que resten para completar los cuatro.
- 3) En el caso de que el trabajador, con anterioridad a esta baja, no hubiese tenido otras bajas, la empresa abonará estos cuatro días con el 100 por 100 del salario.

Durante los días 5 al 30 inclusive:

- 1) La empresa abonará al trabajador hasta el día quince de la baja el 60 por 100 de su base de cotización a la Seguridad Social en el mes anterior a la baja.
- 2) Desde el día dieciséis hasta el veinte, el 35 por 100 de dicha base. Y desde el veintiún hasta el día veintinueve complementará la prestación de Seguridad Social con el 25 por 100 de dicha base.

- c) Enfermedades o accidentes no laborales de más de treinta días:
- Durante los treinta primeros días se aplicará lo dispuesto en el apartado b) de este punto 2.
 - Desde el día 31 hasta el 270 la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en un 25 por 100. Desde el 271 en adelante, solo se cobrará la prestación de la Seguridad Social.
- d) En caso de varias enfermedades o accidentes no laborales de más de treinta días.
- Solo abonará los complementos de los puntos uno y dos durante un máximo de nueve meses al año.

Las empresas tienen la obligación de proceder a un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores de su empresa dentro de la jornada laboral.

Art. 32. *Seguro complementario de accidente de trabajo*.—Para prevenir los riesgos de los viajes de servicios, de común acuerdo entre empresa y trabajador tratará de estable-

cerse un seguro de accidente suplementario del obligatorio, siempre que no exista algún otro seguro de más amplia cobertura. El coste del nuevo seguro se distribuirá por mitad entre empresa y trabajador.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

Art. 33. *Derechos de reunión y libre sindicación.*—1. Las empresas afectadas por el presente convenio, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

2. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 34. *Derechos y obligaciones de los sindicatos.*—1. Las empresas admitirán que los trabajadores afiliados a los sindicatos firmantes del presente convenio en representación de los trabajadores del sector puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de la jornada laboral.

2. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a quince trabajadores de la misma empresa, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos a que este artículo se refiere, cuando estos debidamente implantados en el centro, y a través de uno de los trabajadores, a cuyo efecto dirigirán previamente copias de las mismas a la dirección o titularidad del centro de trabajo.

3. Se reconocen en este convenio todos los derechos y garantías que se recogen en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 35. *Comités de empresa y delegados de personal.*—1. El comité de empresa y los delegados de personal tendrán las facultades que concreta el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia del sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los comités de empresa y delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

- a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
- b) Anualmente tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la entidad.
- c) Con carácter previo a su ejercicio por el empresario, ser informado sobre los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.
- d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como sobre los ascensos.
- e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación, que, en su caso, tuviera la empresa.
- f) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento de la productividad de la empresa.
- g) En los procesos de selección de personal, velará no solo por el cumplimiento de la normativa vigente o paccionada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 36. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*—1. Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se permite la acumulación del crédito de horas sindicales.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Art. 37. *Clases de faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia o intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 38. *Faltas leves*.—Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación, con la antelación debida, a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

Art. 36. *Faltas graves*.—Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Art. 39. *Faltas muy graves*.—Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto de los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
8. En general las enumeradas en el artículo 54 de la Ley aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Art. 40. *Sanciones*.—1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

- B) Faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - Inhabilitación por plazo no superior a un año, para el ascenso a categoría superior.
 - Cambio de centro de trabajo.
 - Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
- C) Faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
 - Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
 - Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
 - Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Art. 41. *Régimen sancionador.*—1. La facultad de imponer las sanciones correspondientes a la dirección de la empresa o en las personas en quienes delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de:

- Miembro del comité de empresa o delegado de personal, o
- Delegado sindical.

En estos casos, antes de sancionar se dará audiencia previa a los restantes integrantes del comité de empresa o delegados de personal o delegados sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por este a tomar declaración al trabajador afectado, y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del comité de empresa o delegados de personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente, desde que el instructor acepte el nombramiento, no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuándo surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores, afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma delegados sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Capítulo X

Igualdad y no discriminación

Art. 42. *Política de igualdad.*—El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.
- Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- Clasificación profesional.
- Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.

- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, las empresas afectadas por el presente convenio deberán negociar y, en su caso, acordar, las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral. En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas a que se refiere el presente artículo deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes de igualdad, se observará lo establecido en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Art. 43. Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.—La igualdad y no discriminación por razón de sexo contemplada en el artículo 14 de la Constitución y desarrollada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, constituyen unos valores esenciales en el marco de este convenio. A tales efectos se establece el siguiente protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

La trabajadora o trabajador que fuese objeto de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, tiene derecho a formular la denuncia de la situación a su jefe inmediato, a la dirección de la empresa o a la representación legal de los trabajadores, caso de existir en la empresa.

La denuncia es aconsejable que precise con la mayor exactitud la situación producida, las personas intervinientes y la concreción de fechas y momentos.

Todo trabajador que tenga conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo está facultado para efectuar también dicha denuncia en los términos expuestos en los párrafos precedentes.

El jefe inmediato o el representante de los trabajadores en la empresa, caso de existir, que reciba la denuncia deberá ponerlo en conocimiento, a la mayor brevedad posible, de la dirección de la empresa, quién a la vista de las circunstancias concurrentes podrá acordar, si lo considera necesario, la suspensión de empleo, por un plazo máximo de ocho días laborables, del presunto autor o su acoplamiento en otro departamento para que no pueda tener relación con su presunta víctima, sin que ninguna de estas medidas puedan considerarse como sanción laboral.

Acreditada la denuncia, el director de la empresa adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar por parte de quién se considere legitimado para ello.

Art. 44. Discapacitados.—Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.—1. En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 42 del texto refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social:

Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

2. De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente cuando se dicten.

3. Las empresas a las que se alude en el punto 1 cuando se cree un nuevo puesto en las mismas o se produzca una vacante y no se decida su amortización y no se haya actuado en la forma expuesta en el punto 2, previo asesoramiento técnico pertinente, determinará si el puesto de trabajo en cuestión reúne las características adecuadas para ser cubierto por una persona discapacitada, así como las adaptaciones que hayan de realizarse en el mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes de este convenio, por parte sindical UGT y CC OO, y por parte empresarial, la Asociación de Empresarios Auxiliares de Comercio Exterior de Madrid y su provincia y Unipyme Madrid durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento a incorporar.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Parejas de hecho

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Con carácter transitorio, y por plazo de vigencia de este convenio, las definiciones de los Grupos Profesionales y sus niveles son los siguientes. Y a las que corresponden los niveles salariales que a continuación se indican:

No obstante, la Comisión Paritaria podrá proceder a estudiar nuevas definiciones de los mismas y su reorganización en grupos, a propuesta de cualquiera de las partes que la conforman, para su implantación a la fecha de finalización de los tres años de vigencia de este convenio.

Grupo profesional I. *Titulados:*

Niveles 1) y 2) Personal titulado: Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral.

Grupo profesional II. *Personal administrativo:*

Nivel 1) Jefes Superiores: Son aquellos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la dirección o gerencia, llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia.

Se asimilará a este nivel el profesional con dos o más jefes a sus órdenes.

Nivel 2) Jefe Administrativo: Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

Quedan adscritos a este nivel aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa, así como los cajeros con firma, con o sin empleados a sus órdenes.

Nivel 3) Oficial de primera: Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa.

Quedan adscritos a este nivel los cajeros sin firma, secretarios/as de dirección, así como las telefonistas-recepcionistas capacitadas para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

Nivel 4) Oficial de segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un jefe u oficial de primera, si los hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Quedan adscritos a este nivel los telefonistas-recepcionistas con un idioma extranjero.

Nivel 5) Oficial de tercera: Tendrá las mismas funciones que el auxiliar administrativo, se accederá a esta categoría desde la misma a los tres años de permanencia efectiva en esta.

Los trabajadores con dos años de antigüedad en este nivel 5 ascenderán al nivel 4 (oficiales de segunda).

Nivel 6) Auxiliar: Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y/o despacho.

Quedan adscritos a este nivel los telefonistas-recepcionistas.

Los trabajadores con tres años de antigüedad en este nivel 6, ascenderán al nivel 5.

Grupo profesional III. *Técnicos:*

Nivel 1) Jefe de informática: Es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

Nivel 2) Analista: Verifica análisis orgánicos de aplicaciones para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

- Cadena de operaciones a seguir.
 - Documentos a obtener.
 - Diseño de los mismos.
 - Fichero a tratar: su definición.
 - Puesta a punto de las aplicaciones.
 - Creación de juegos de ensayo.
 - Enumeración de las anomalías que pueden producirse y definición de su tratamiento.
 - Colaboración al programa de las pruebas de “lógica” de cada programa.
 - Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.
- c) Programador: Le corresponde estudiar los procedimientos de complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.
- Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.
 - Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.
 - Documentar el manual de consola.

Nivel 3) Jefe de explotación: Tiene por misión planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo, realizar las funciones que corresponden a un operador de consola y la dirección de equipos de control.

Nivel 4) Operador de primera: Es el que se ocupa de realizar las operaciones de imputación en máquinas principales de proceso de datos, conociendo perfectamente las posibilidades y recursos del equipo, para lograr su mejor y más idónea utilización, interpretando y desarrollando las instrucciones y órdenes para su explotación.

Grupo profesional IV. *Especialistas:*

Nivel 1) Operador de segunda: Es el que se ocupa de realizar operaciones de máquinas auxiliares de proceso de datos, actuando como auxiliar del operador de primera, si lo hubiere.

Nivel 2) Grabador-recopilador de datos: Realiza el perfecto manejo de las máquinas de grabación y, en su caso, recopila datos para su posterior proceso.

Grupo profesional V. *Subalternos:*

Nivel 1) Conserje: Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

Nivel 2) Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

Nivel 3) Vigilante diurno o nocturno: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

Nivel 4) Limpiadores: Están ocupados en la limpieza de los locales de las empresas.

Nivel 5) Botones: Es el subalterno que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

Los trabajadores del nivel 5 (botones) al cumplir los dos años de antigüedad en la empresa pasarán automáticamente al nivel 2.

Grupo profesional VI. *Oficios varios:*

Nivel 1) Encargado: Es la persona especialista en su cometido, que bajo las órdenes directas de un superior, si lo hubiere, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.

Nivel 2) Oficial de primera.

Nivel 3) Conductor.

Nivel 4) Oficial de segunda.

Nivel 5) Mozo y peón: Incluye al personal, que realiza los trabajos propios de un oficio cualquiera de las categorías señaladas.

Los conductores de automóvil pertenecerán al nivel 2, si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos pertenecerán, como mínimo, al nivel 3.

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES

NIVELES		NIVELES	
GRUPO I - TITULADOS		GRUPO IV - ESPECIALISTAS	
Personal titulado de Grado Superior	1	Operador de 2ª	1
Personal titulado de Grado Medio	2	Grabador-recuperador de datos	2
GRUPO II - ADMINISTRATIVOS		GRUPO V - SUBALTERNOS	
Jefe superior	1	Conserje	1
Jefe administrativo	2	Ordenanza	2
Oficial de 1ª	3	Vigilante diurno y nocturno	3
Oficial de 2ª	4	Limpiadores	4
Oficial de 3ª	5	Botones	5
Auxiliar	6	GRUPO VI - OFICIOS VARIOS	
GRUPO III - TÉCNICOS		Encargado	1
Jefe de Informática	1	Oficial de 1ª	2
Analista	2	Conductor	3
Programador	3	Oficial de 2ª	4
Jefe de explotación	4	Mozo y peón	5
Operador de 1ª	5		

TABLA ECONÓMICA 2016

GRUPOS	NIVELES	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Grupo I	Nivel 1	1.563,18 €	21.884,52 €
	Nivel 2	1.363,05 €	19.082,70 €
Grupo II	Nivel 1	1.363,05 €	19.082,70 €
	Nivel 2	1.223,95 €	17.135,30 €
	Nivel 3	1.118,86 €	15.664,04 €
	Nivel 4	1.059,34 €	14.830,76 €
	Nivel 5	908,43 €	12.718,02 €
	Nivel 6	777,48 €	10.884,72 €
Grupo III	Nivel 1	1.223,95 €	17.135,30 €
	Nivel 2	1.223,95 €	17.135,30 €
	Nivel 3	1.223,95 €	17.135,30 €
	Nivel 4	1.223,95 €	17.135,30 €
	Nivel 5	1.118,86 €	15.664,04 €
Grupo IV	Nivel 1	1.059,34 €	14.830,76 €
	Nivel 2	991,36 €	13.879,04 €
Grupo V	Nivel 1	935,84 €	13.101,76 €
	Nivel 2	777,48 €	10.884,72 €
	Nivel 3	777,48 €	10.884,72 €
	Nivel 4	723,14 €	10.123,96 €
	Nivel 5	723,14 €	10.123,96 €
Grupo VI	Nivel 1	1.059,34 €	14.830,76 €
	Nivel 2	1.059,34 €	14.830,76 €
	Nivel 3	1.040,74 €	14.570,36 €
	Nivel 4	991,36 €	13.879,04 €
	Nivel 5	837,44 €	11.724,16 €

AYUDA DE ESTUDIOS, DIETAS Y KILOMETRAJE

De 1º a 6º de Primaria:	46,98 € mes
De 1º a 4º curso de Educación Secundaria:	46,68 € mes
De 1º y 2º curso de Bachillerato:	67,13 € mes
Formación Profesional de 1º y 2º:	87,22 € mes
DIETAS	61,25
KILÓMETRO	0,31

(03/21.705/16)

