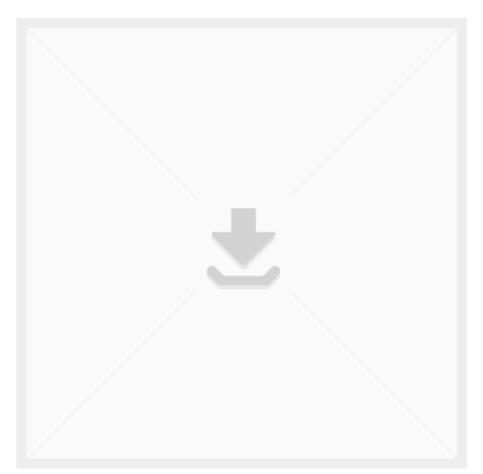
Convenio de Oficinas y Despachos 2015 Madrid



2400 descargas

Convenio de Oficinas y Despachos 2015 BOCM-20151107.pdf

Descargar archivo BOCM-20151107.pdf — 287 KB

Convenio de oficinas y

despachos 2015 Madrid

- I. COMUNIDAD DE MADRID
- D) Anuncios

Consejeriá de Economiá, Empleo y Hacienda

RESOLUCION de 5 de octubre de 2015, de la Direccion General de Trabajo de la Consejeria de Economia, Empleo y Hacienda, sobre registro, deposito y pu- blicacion del Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos (codigo nu- mero 28003005011981).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Oficinas y Despachos, suscri- to por las Asociaciones Empresariales, Asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid, Asociación de Servicios a las Empresas y Actividades Diversas de Madrid (ADESEMA), UGT y CC 00, el diá 21 de mayo de 2015; completada la documentación exi- gida en los articulos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depoí sito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el articulo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el articulo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el articulo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comuni- dad de Madrid, por el que se establece el numero y denominación de las Consejeriás de la Comunidad de Madrid; en el articulo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura organica de las Consejeriás de la Comunidad de Madrid, en relacion con lo dispuesto en el articulo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agos- to, por el que se regulan sus competencias, esta Direccion General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de

Convenios Colectivos de esta Direccioń, y proceder al correspondiente deposito en este Organismo.

2. Disponer la publicacion del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 5 de octubre de 2015.—La Directora General de Trabajo, Mariá del Mar Alarcoń Castellanos.

PREAMBULO

El presente Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, se otorga por las centrales sindicales Unioń General de Trabajadores y Comisiones Obre- ras, y las asociaciones empresariales, Asociacioń de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid y la Asociacioń de Servicios a las Empresas y Actividades Diversas de Madrid (ADESEMA).

Articulo 1.o Ambito territorial.—El presente Convenio Colectivo sera de aplicacion a todas las empresas de la Comunidad de Madrid encuadradas en el ambito funcional y personal a que se alude en los dos articulos siguientes, establecidos o que se establezcan du- rante su vigencia en esta Comunidad.

- Art. 2.0 Ambito funcional.—1. Este Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en las oficinas y despachos, así como todas las empresas de grabacion datos y centros de procesos de datos en aquellas actividades con regulacion laboral especifica que no comprenda a los profesionales incluidos en esta normativa.
- 2. Estarań excluidos de este Convenio aquellos subsectores y empresas que tengan Convenio propio.
- Art. 3.o Ambito personal.—1. Los preceptos contenidos en este Convenio afectan a los trabajadores de las empresas mencionadas en el articulo primero y que desarrollen las funciones que se concretan en el articulo anterior.

- 2. Se excluyen formalmente del ambito personal de este Convenio a los trabajadores comprendidos en los articulos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto-Legis-lativo 1/1995, de 24 de marzo, aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores, así como a aquellos otros trabajadores en quienes concurran los siguientes requisitos:
 - 1. Que ocupen puestos directivos en la empresa sobre un area funcional completa, al menos de la misma.
 - 2. Que pertenezcan al nivel uno de cotizacion de la Seguridad Social. Se respetaran aquellas condiciones mas beneficiosas que hasta la fecha de publicacion del Convenio Colectivo del ano 1992 se vinieran disfrutando.

Art. 4.o Vigencia.—La vigencia de este Convenio Colectivo sera´ desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2017.

El pago de los efectos economicos se llevara´a cabo dentro de los treinta diás siguien- tes a su publicacion´ en el BOLETIN´ OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Para aquellos trabajadores que en la fecha de publicacion del Convenio hubiesen cau- sado baja en la empresa en la que prestaron sus servicios, se les abonara por esta una cantidad a tanto alzado, igual a la revision que les pudiera corresponder por la aplicacion 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 sur- tira efectos liberatorios.

- Art. 5.º Duracioń.—La duracioń del presente Convenio Colectivo se establece por cinco anos desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2017.
- Art. 6.0 Denuncia.—1. Cualquiera de las partes firmantes podra´ denunciar el pre- sente Convenio Colectivo dentro de los dos meses antes de la fecha de su vencimiento, por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente.

- 2. La denuncia se cursara, simultaneamente, a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al Organismo Publico competente, estableciendose un plazo maximo de treinta diás, a contar desde la fecha de notificacion de la denuncia, para la constitucion de la mesa negociadora.
- Art. 7.0 Vinculacion a la totalidad.—En el supuesto de que la jurisdiccion social de- clare la nulidad de alguno de los articulos de este Convenio, quedara sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado integramente.
- Art. 8.o Principios generales.—1. La organizacion practica del trabajo, con suje- cion a este Convenio Colectivo y a la legislacion social vigente, es facultad exclusiva de la Direccion de la Empresa.
- 2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Direccioń de la Empresa o a sus representantes legales, los organos de representacion legal y sindical de los trabajadores tendran las funciones que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Tra- bajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orga- nica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demas disposiciones legales.
- Art. 9.0 Ingresos y periódos de prueba.—1. La admision de personal se sujetara a lo legalmente dispuesto sobre colocacion. En la admision de personal, las empresas podran exigir las pruebas de aptitud o titulacion para asegurar la capacidad profesional y las condiciones fisicas y psicologicas necesarias.
- 2. Se establecen los siguientes periódos de prueba:
 - 1. a) Personal titulado: Seis meses.
 - 2. b) Restante personal, excepto el no cualificado: Dos meses.
 - 3. c) Personal no cualificado: Un mes.

- 3. Los periódos de incapacidad temporal, maternidad y adopcion o acogimiento no seran computables en el periódo de prueba, siempre que asi se pacte por escrito en el con-trato de trabajo.
- 4. Durante el periódo de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrań desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga dere- cho a indemnizacioń.
- 5. En todo caso, el trabajador percibira durante el periódo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.
- 6. Transcurrido el periódo de prueba sin desistimiento, quedara formalizada la admi- sion con arreglo a la naturaleza de la contratacion, siéndole contado al trabajador, a efectos de antiguedad y cuatrienios, el tiempo invertido en el periódo de prueba.
- 7. Es potestativo para las empresas el renunciar al periódo de prueba, asi como tam- bién reducir su duracion.
- Art. 10.0 Principios generales en materia salarial.—1. Los salarios, dietas y supli- dos establecidos en el presente Convenio Colectivo tienen el caracter de minimos.
- 2. El incremento salarial pactado en este Convenio Colectivo no es compensable ni absorbible con las mejoras que por cualquier concepto vinieran ya concediendo las empre- sas. En su consecuencia, las cantidades que se incluyen en el Punto 2 de la Tabla economi- ca aneja a este Convenio serań abonadas efectivamente, en todos los casos, sobre los nive- les que realmente se vinieran percibiendo.
- 3. Se exceptuarań de lo dispuesto en el parrafo anterior las posibles cantidades que, a titulo de subida a cuenta de este Convenio, vinieran ya abonando las empresas desde el diá de su entrada en vigor.

- 4. Las tablas salariales de los anos 2013 y 2014 seran las correspondientes a la revision salarial del ano 2012 publicadas en el BOLETIN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID nuímero 177, de 27 de julio de 2013, y que se reflejan en el Anexo 1.
- 5. La subida salarial para el ano 2015 se establece en el cero con cincuenta por cien- to (0,50 por 100).
- 6. Los incrementos salariales para los anõs 2016 y 2017 y en su caso la revisioń, se negociarań por la Comisioń Paritaria del Convenio.
- 7. La Comision Paritaria regulada en el articulo 39, procedera cada ano a la elabora- cion y publicacion de las correspondientes Tablas resultantes de la aplicacion de lo estable- cido en el presente articulo, tanto las iniciales de cada ano como las resultantes, en su caso y en funcion de la revision que se pudiera acordar.
 - 8. Dicha revision se abonara en una sola paga durante el primer trimestre de cada ano.
 - 9. Si el trabajador recibiera remuneracion economica en el cumplimiento del deber

o desempeno de cargo publico, se descontara el importe de la misma del salario a que tu- viera derecho en la empresa.

- Art. 11.o Fecha de pago.—1. Como norma general, el pago de los salarios y demas remuneraciones se efectuara mensualmente en el ultimo diá habil de cada mes.
- 2. No obstante, las empresas podrań optar, previo acuerdo con los trabajadores, sus representantes legales o la Comisioń Paritaria del Convenio, por efectuar los pagos por quincenas, decenas o semanas, pero en ninguń caso en plazo superior al mes.
- 3. Los atrasos o indemnizaciones, en su caso, correspondientes

- a la nueva tabla sa- larial, se tendrań que abonar en un plazo no superior a tres meses desde la fecha de publi- cacioń del Convenio en el BOLETIŃ OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.
- Art. 12.o Forma de pago.—El pago del salario y demaś remuneraciones, asi´como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, podra´efectuarlo la empresa en me- talico o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédi- to, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.
- Art. 13.o Salario base.—1. El salario base retribuye el trabajo de los respectivos grupos y niveles profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.
- 2. Los salarios base de los distintos grupos y niveles profesionales son los que se re- cogen en el Punto 1 de la Tabla economica aneja a este Convenio, salvo que por la empresa y el trabajador se hubiese pactado otro superior.
- Art. 14.o Complemento personal de antiguëdad.—1. Los trabajadores percibirań un complemento personal de antiguëdad por cada cuatro anos de servicios, cuya cuantiá se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por cuatrienio.
- 2. Los cuatrienios se computarań en razoń del tiempo servido en la empresa, comen- zańdose a devengar desde el primero de enero del ano en que se cumpla el cuatrienio.
- 3. No obstante lo establecido en los Puntos 1 y 2 de este precepto, se respetara como condicion mas beneficiosa:
 - 1. a) Los trienios devengados por los trabajadores antes del primero de enero de 1993, los seguirań percibiendo al 5 por 100 del sueldo base.
 - 2. b) Los trienios devengados por los trabajadores durante los anõs 1993 al 1996, los se- guirań percibiendo al 4 por 100 del sueldo base.

- 4. La acumulacion de los incrementos por antiguedad no podra, en ningun caso, su- poner mas del 10 por 100 a los cinco anos, del 25 por 100 a los quince anos, del 40 por 100 a los veinte anos, y del 60 por 100, como maximo, a los veinticinco o mas anos.
- Art. 15.0 Complementos de vencimiento superior al mes.—1. Los trabajadores ten- drań derecho a dos gratificaciones extraordinarias al ano que se pagarań en los meses de ju- lio y diciembre. El importe de cada una de ellas sera de una mensualidad del salario base mas la antiguedad.
- 2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del ano o cesara en el mismo, se le abonarań las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relacioń con el tiempo trabajado, para lo cual la fraccioń de mes se computara´ como unidad completa.
- Art. 16.0 Plus de nocturnidad.—1. Las horas trabajadas durante el periódo com- prendido entre las veintidos horas y las seis de la manana tendra una retribucion especifica incrementada en un 20 por 100 sobre el sueldo base.
- 2. Este plus no afectara´al personal que hubiere sido contratado para un horario noc- turno fijo como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etcétera y a aquellos que no les corresponda, con arreglo a lo senãlado en el articulo 36 del Estatuto de los Trabajadores.
- Art. 17.0 Anticipos y préstamos.—Todo el personal de la empresa con un ano al me- nos de antiguedad, tendra derecho a la concesion de un préstamo sin interés hasta el impor- te de cuatro mensualidades del salario real por las siguientes causas:
 - 1. a) Fallecimiento del conyuge, hijos o padres.
 - 2. b) Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su conyuge o desus hijos.
 - 3. c) Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina

inminente.

- 4. d) Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- 5. e) Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilizacion.

Dicho préstamo podra aumentarse a cinco mensualidades. La amortización del présta- mo sera mensual y no excedera en ninguń caso del 10 por 100 del salario real.

- Art. 18.o Jornada laboral.—1. Durante la vigencia del presente Convenio Colecti- vo y de conformidad con lo establecido en el articulo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Tra- bajadores, se acuerda una jornada maxima anual efectiva de 1.765 horas.
- 2. Para las empresas afectadas por esta reduccion, la misma se aplicara en la sema- na de las fiestas patronales locales del centro de trabajo o en el 24 o 31 de diciembre, en funcion de las necesidades de la empresa.
- Art. 19.0 Horarios y descansos.—1. Salvo en aquellos supuestos en que las exigen- cias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, las empresas mantendrań sin variacioń alguna los horarios y su régimen de distribucioń vigen- te el 2 de octubre de 1981. En todo caso, se respetara´el computo anual de jornada senã- lado en el articulo anterior.
- 2. Cuando concurran las circunstancias especiales a que se hace referencia en el apartado anterior, las empresas podrań adaptar sus horarios, previo acuerdo con sus traba- jadores, sus representantes o, en su defecto, previo arbitraje de la Comisioń Paritaria del Convenio y con sujecioń, en todo caso, a las siguientes limitaciones en conjunto:
 - a) Ninguna semana tendra´una jornada superior a 42 horas y media de trabajo efectivo.
 - Fuera del periódo de vacaciones cada trabajador disfrutara de trece semanas, en las que la jornada sera

de treinta y cinco horas de trabajo efectivo, en régimen dejornada intensiva y de lunes a viernes.

- 3. c) Al menos cuatro de estas semanas de treinta y cinco horas se disfrutarań seguidasy, precisamente, dentro del periódo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.
- d) e)

f)

No sera obligatorio para las empresas conceder estas semanas de treinta y cinco horas simulta neamente a toda la plantilla. Durante las semanas de cuarenta y dos horas y media, cada trabajador tendra dere- cho a descansar un diá laborable cada dos semanas, que preferentemente se hara coincidir con puentes o sabados.

En todo caso, la jornada anual no podra´ser superior a la que esta´vigente con ante- rioridad al establecimiento de las presentes modificaciones.

En cualquier posible incumplimiento de lo previsto en los parrafos anteriores, se facul- ta a la representacion de los trabajadores en el seno de la Comision Paritaria, para ejercitar las acciones legales que procedan.

A los solos efectos de arbitrar en esta materia, la Comisioń Paritaria podra´elegir, de comuń acuerdo, a una o tres personas que, junto a los miembros de la propia Comisioń y formando numero impar, adopten las decisiones arbitrales que correspondan.

3. De conformidad con lo senãlado en el articulo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se po- dra establecer la distribucion irregular de la jornada a lo largo del ano, sin que rija lo esta- blecido en los puntos anteriores. Dicha distribucion debera respetar en todo caso

los perió- dos minimos de descanso diario y semanal previstos en dicho Estatuto.

Art. 20.o Formacioń.—1. El trabajador tendra derecho:

- 1. a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a examenes, asi 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 obtencion de un titulo académico o profesional.
- 2. b) A la adaptacion de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de for- macion profesional, o a la concesion del permiso oportuno de formacion o perfec- cionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- 2. La empresa podra exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los bene- ficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como jus- tificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, seran causa automatica del cese de los citados beneficios.
- 3. Los trabajadores con al menos un ano de antiguedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formacion profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco anos. El derecho se entendera cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las accio- nes formativas dirigidas a la obtencion de la formacion profesional para el empleo en el marco de un plan de formacion desarrollado por iniciativa empresarial, o comprometido por negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podra comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

Articulo 21.0 Comision Paritaria de Formacion.—Las organizaciones firmantes de este convenio colectivo consideran que la formacion profesional no solo contribuye a la mejora de la productividad individual y a la competitividad de las empresas, sino también a la mejora de las condiciones de vida y trabajo, a la empleabilidad, adaptabilidad y estabi- lidad en el empleo y a la promocion personal y profesional de todos los trabajadores.

Por ello y sin perjuicio de los derechos y obligaciones establecidos por la ley en rela- cioń con la formacioń, las partes acuerdan constituir una Comisioń Paritaria Sectorial de Formacioń Profesional para el Empleo en el ambito de este convenio colectivo, que podra´tener personalidad juridica propia si ası´se acuerda por dicha Comisioń, una vez tenga el apoyo técnico cualificado y la financiacioń suficiente para que pueda desarrollar las funcio- nes encomendadas, de conformidad con los recursos publicos que se le asignen y los pro- pios que pueda obtener, y que se regira´por las siguientes reglas:

1. Composicioń.—Esta Comisioń queda compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro representantes de las organizaciones empresariales fir- mantes de este Convenio Colectivo, que serań designados y, en su caso, sustituidos o revo- cados conforme a las normas que regulen internamente cada organizacioń empresarial o sindical.

Cada Organizacion Sindical dispondra de un crédito horario de 90 horas mensuales para el correcto desarrollo de todas las funciones atribuidas a esta Comision.

- 2. Toma de decisiones.—Los acuerdos de la Comisioń se adoptarań por mayoriá de sus miembros de acuerdo a los criterios siguientes:
 - 1. a) La decision del voto en la representacion empresarial se adoptara por mayoria ab-soluta de sus

representantes.

- 2. b) La decision del voto en la representacion sindical se adoptara por mayoria absolu- ta de sus representantes.
- 3. Funciones.—Las funciones de la Comision Paritaria seran las que en cada mo- mento establezcan las disposiciones vigentes en lo relacionado con la formacion profesio- nal para el empleo para sus respectivos ambitos funcional y territorial y que en la actuali- dad son las siguientes:
 - 1. a) Prospeccion y deteccion de necesidades formativas sectoriales.
 - 2. b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formati-vos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.
 - 3. c) Propuesta de mejoras de la gestion y de la calidad de la formacion para el empleoen su ambito sectorial.
 - 4. d) Elaboracioń de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, re-estructuracioń y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades
 - de recualificacion de trabajadores de subsectores en declive.
 - 5. e) Difusion de las iniciativas de formacion y promocion de la formacion profesionalpara el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYME.
 - 6. f) Mediacioń en los procesos de discrepancias y definicioń de mecanismos que favo-rezcan los acuerdos en materia de formacioń en el seno de las empresas.
 - 7. g) Conocer la formacion profesional para el empleo que se realice en su ambito.
 - 8. h) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de caracter secto-rial y realizar propuestas en relacion con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formacion Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a su ambito.

- 9. i) Elaborar una memoria anual sobre la formacion profesional para el empleo en sus ambitos funcional y territorial.
- 10. j) Conocer de la agrupacion de empresas en su sector prevista en la legislacion vi- gente. Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le pue- dan ser trasladados por la Fundacion Estatal para la Formacion en el Empleo, en- tre otros: los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria.
- 11. k) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa actual y aquellas que se establezcan en el futuro.
- 4. Asimismo, a requerimiento del Servicio Publico de Empleo competente o de la Fundacion Estatal para la Formacion en el Empleo, podra:
 - 1. a) Realizar estudios e investigaciones de caracter sectorial sobre la formacion profe- sional para el empleo en el ambito laboral.
 - 2. b) Participar en la definicion y actualizacion de cualificaciones profesionales, certifi- cados de profesionalidad y especialidades formativas.
 - 3. c) Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.
 - 4. d) Participar en la extension y consolidacion de la formacion profesional dual, a tra- vés del contrato para la formacion y el aprendizaje, en el ambito laboral.
- 5. Ademas de estas, la Comision Paritaria Sectorial en la gestion de otras modalida- des de formacion tendra las siguientes funciones:
 - 1. A) Establecer criterios que faciliten la vinculacion de la formacion profesional para el empleo en el sector de

Oficinas y Despachos con el sistema de clasificacion pro- fesional y su conexion con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formacion Profesional, a los efectos de determinar los niveles de formacion profesional para el empleo del sector y sus correspondencia con las modalidades de certificacion que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

- 2. B) Participar activamente en los Centros de Referencia de Oficinas y Despachos, pro- moviendo actividades que redunden en beneficio del sector.
- 3. C) En su caso y para el ambito de aplicacion del Convenio, elaborar el Plan de refe- rencia de Formacion Profesional para el Empleo.

Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, el Plan de re- ferencia en la formacion profesional para el empleo en el sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid contendra:

- 1. a) Determinacion de los objetivos del Plan referidos a la satisfaccion de las necesida- des del sector.
- 2. b) Establecimiento de las acciones formativas incluidas en el Plan de referencia y prioridades de las mismas.
- 3. c) Concrecion de las entidades solicitantes.

Este Plan sera el referente unico para la planificacion y ejecucion de la formacion pro- fesional para el empleo en el sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid en la ejecucion de los planes de formacion en el ambito que la ley les atribuya.

Art. 22.0 Licencias sin sueldo.—El trabajador que lleve como minimo cinco anos de servicio podra pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podran solicitarse mas de una vez en el transcurso de tres anos. La licencia sin sueldo implica la suspension de la relacion laboral mientras dure la misma.

- Art. 23.o Permisos retribuidos y vacaciones.—1. Los trabajadores, previo aviso y justificacioń, podrań ausentarse del trabajo, con derecho a retribucioń, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - 1. a) Quince diás naturales en caso de matrimonio.
 - 2. b) Tres diás en caso de nacimiento de un hijo.
 - 3. c) Tres diás en caso de enfermedad grave, hospitalizacion, intervencion quirurgicasin hospitalizacion que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos politicos.
 - 4. d) Cuatro diás en caso de fallecimiento de cońyuge, padres, padres politicos, hijos yhermanos.
 - 5. e) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200kilometros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentaran en un diá mas de lo senalado en cada caso.
 - 6. f) Dos diás por traslado del domicilio habitual.
 - 7. g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de ca-racter publico y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestacion del trabajo debido en mas del 20 por 100 de las horas laborables en un periódo de tres meses, podra la empresa pasar al trabajador afectado a la situacion de excedencia forzosa con derecho a recuperacion del puesto de trabajo cuando finalice la obligacion del cumplimiento del deber de caracter publico y personal.
 - Si el trabajador recibiera remuneracion economica en el cumplimiento del deber desempeno del cargo, se descontara el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
 - 8. h) Para realizar funciones sindicales o de

representacion en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

- 9. i) Un diá natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano politico, en la fecha de celebracion 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 diá anterior a dos o mas no laborables en la Administracion Publica encargada del registro del hecho, el traba- jador tendra derecho a permiso hasta las doce horas en el primer diá laborable siguiente, sin que dé lugar a ningun descuento salarial.
- 3. Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutara´de unas vacaciones anua- les de treinta diás naturales. Dentro del mes de enero se confeccionara´el calendario de vacaciones del anõ.

Las vacaciones no comenzarań en diá no laborable, salvo pacto individual en contra- rio entre empresario y trabajador.

Art. 24.o Maternidad, paternidad, cuidado de familiares y lactancia.—De conformi- dad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Excedencias

Los trabajadores tendrań derecho a un periódo de excedencia de duracioń no superior a tres anos para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como

por adopcioń, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aun- que estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la reso- lucioń judicial o administrativa.

También tendrań derecho a un periódo de excedencia, de duracioń no superior a dos anos, 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 símismo, y no desempene actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periódo de duracion podra disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podra limitar su ejercicio simul- taneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periódo en que el trabajador permanezca en esta situacion de excedencia, para el cuidado de familiares, sera computable a efectos de antiguedad y el trabajador tendra dere- cho a la asistencia a cursos de formacion profesional, a cuya participacion debera ser con- vocado por el empresario, especialmente con ocasion de su reincorporacion. Durante el pri- mer ano tendra derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoria equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida ofi- cialmente la condicion de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extende- riá hasta un maximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoria ge- neral y hasta un maximo de 18 meses si se trata de categoria especial.

2. Suspensioń del contrato por maternidad

En el supuesto de parto, la suspension tendra una duracion de dieciséis semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida,

ampliables en el supuesto de parto multiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El periódo de suspension se distribuira a opcion de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al par- to. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no al- gun trabajo, el otro progenitor podra hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periódo de suspension, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuen- te del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periódo de suspension no se vera reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorpo- rarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posterio- res al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periódo de descanso por maternidad, podra´optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periódo de descanso posterior al parto bien de forma simultañea o sucesiva con el de la madre. El otro proge- nitor podra´seguir haciendo uso del periódo de suspensioń por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporacioń de la madre al trabajo esta se encuentre en situacioń 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 tendra derecho a suspender su contrato de trabajo por el periódo que hubiera corres- pondido a la madre, lo que sera compatible con la suspension por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neo- nato deba permanecer hospitalizado a continuacion del parto, el periódo de suspension po- dra 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 computo las seis semanas posteriores al parto, de suspension obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neona- to precise, por alguna condicioń clińica, hospitalizacioń a continuacioń del parto, por un periódo superior a siete diás, el periódo de suspensioń se ampliara en tantos diás como el na- cido se encuentre hospitalizado, con un maximo de trece semanas adicionales y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopcioń y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis anõs, la suspensioń tendra´una duracioń de dieciséis semanas ininte- rrumpidas, ampliable en el supuesto de adopcioń o acogimiento multiple en dos semanas maś por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensioń producira´sus efectos, a elec- cioń del trabajador, bien a partir de la resolucioń judicial por la que se constituye la adop- cioń, bien a partir de la decisioń administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ninguń caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periódos de suspensioń.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periódo de suspension se distribuira a opcion de los interesados, que podran disfrutarlo de forma simultanea o sucesiva, siempre con periódos ininterrumpidos y con los limites senalados.

En los casos de disfrute simultañeo de periódos de descanso, la suma de los mismos no podra exceder de las dieciséis semanas previstas en los parrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopcion o acogimiento multiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o

acogido, la suspension del contrato a que se refiere este apartado tendra una duracion adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periódo adicional se distribuira a opcion de los interesados, que podran disfrutarlo de forma simultanea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periódos a los que se refiere el presente apartado podrań disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajado- res afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopcioń internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al paiś de origen del adoptado, el periódo de suspensioń, previs- to para cada caso en el presente articulo, podra iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolucioń por la que se constituye la adopcioń.

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

3. Suspensioń del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopcioń o acogimiento, el trabajador tendra derecho a la suspension del contrato durante trece diás ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopcion o acogimiento multiples en dos diás mas por cada hijo a partir del segundo. Esta suspension es independiente del disfrute compartido de los periódos de descanso por maternidad regulados en el apartado 2 de este articulo.

En el supuesto de parto, la suspension corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopcion o

acogimiento, este derecho correspondera solo a uno de los progenitores, a eleccion de los interesados; no obstante, cuando el periódo de descanso regu- lado en el apartado 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad unicamente podra ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podra hacerlo durante el periódo comprendido desde la finalizacion del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmen- te, o desde la resolucion judicial por la que se constituye la adopcion o a partir de la deci- sion administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspension del contrato regulada en el apartado 2 de este articulo o inmediatamente después de la finalizacion de dicha suspension.

La suspension del contrato a que se refiere este apartado podra disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un minimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador debera 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, tendrań derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podra´dividir en dos fracciones. La mujer, por su vo- luntad, podra´sustituir este derecho por una reduccioń de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retri- buido cuya duracioń sera´de 15 diás laborables o la que se acuerde con el empresario res- petando, en su caso, la prevista en este Convenio.

La duracion del permiso se incrementara proporcionalmente en los casos de parto mul- tiple.

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

Vacaciones

Cuando el periódo 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 periódo de suspension del contrato de trabajo del articulo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendra derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al fi- nalizar el periódo de suspension, aunque haya terminado el ano natural a que correspondan.

6. Reduccioń de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguń menor de doce anos o una persona con discapacidad fisica, psiquica o sensorial, que no desempene una activi- dad retribuida, tendra derecho a una reduccion de la jornada de trabajo, con la disminucion proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un maximo de la mitad de la duracion de aquella.

Tendra´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 sı´mismo, y que no desempene actividad retribuida.

La reduccion de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podra limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la em- presa.

La concrecion horaria y la determinacion del periodo de disfrute del permiso de lac- tancia y de la reduccion de jornada correspondera al trabajador, dentro de su jornada ordi- naria. El trabajador debera preavisar al empresario con quince diás de antelacion la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador en relacioń con el ejercicio de los derechos de conciliacioń de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverań por la jurisdiccioń competente a través del procedimien- to establecido en el articulo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. Proteccioń a la maternidad

Con arreglo a lo prevenido en el articulo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevencion de Riesgos Laborales, la evaluacion de los riesgos a que se refiere el articulo 16 de dicha Ley debera comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duracion de la exposicion de las trabajadoras en situacion 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 especi- fico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusion sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empre- sario adoptara las medidas necesarias para evitar la exposicion a dicho riesgo, a través de una adaptacion de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Di- chas medidas incluirań, cuando resulte necesario, la no realizacion de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptacion de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptacion, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y ası´lo certifiquen los Servi- cios 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 debera´desempenãr un puesto de trabajo o funcion´ diferente y compatible con su estado. El empresario debera´determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relacion´ de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o funcion se llevara a cabo de conformidad con las reglas y crite- rios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendra 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 senãladas en el parrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o funcior compatible, la trabajadora podra ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoria equivalente, si bien conservara 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, podra declararse el paso de la trabajadora afectada a la situacion de suspension del contrato por riesgo durante el embara- zo, contemplada en el articulo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periódo necesario para la proteccion de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibi- lidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este numero sera también de aplicacion du- rante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y asi lo certificase el médico

que, en el régimen de Segu- ridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrań derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneracioń, para la realizacioń de examenes prenatales y técnicas de preparacion al par- to, previo aviso al empresario y justificacion de la necesidad de su realizacion dentro de la jornada de trabajo.

Art. 25.o Incapacidad temporal.—Como complemento a las prestaciones estableci- das en la Ley de Seguridad Social, se tendrań en cuenta las siguientes mejoras:

- 1. Las empresas complementarań las prestaciones por incapacidad temporal por con- tingencias comunes de la Seguridad Social, en los casos y porcentajes que a continuacioń se expresan:
 - a) Los cuatro primeros diás la empresa abonara el 100 por 100 de la base reguladora de la Seguridad Social, sin que ese beneficio pueda exceder de cuatro diás al ano.
 - 2. b) Durante los diás 5 al 15 inclusive, las empresas podrań no complementar la presta-cioń por incapacidad temporal.
 - 3. c) Desde el diá 16 hasta el 20, las empresas complementarań la prestacioń de la Se-guridad Social en un 35 por 100 de la base de cotizacioń.
 - 4. d) Desde el diá 21 hasta el diá 270, complementara la prestacion de Seguridad Socialcon el 25 por 100 de dicha base.
 - 5. e) Desde el 271 en adelante solo se cobrara´la prestacion´ de la Seguridad Social.
 - 6. f) En el caso de varias enfermedades y accidentes no laborales de mas de 30 diás deduracion, la empresa solo abonara los complementos anteriores durante un maxi- mo de nueve meses al ano.

- 2. Cuando la IT obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se comple- mentara hasta el 100 por 100 de la base reguladora de la prestacion a partir del primer diá y hasta un maximo de doce meses.
- Art. 26.0 Excedencias.—1. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los tér- minos y condiciones de dichas excedencias serań los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 2. El trabajador con al menos una antiguëdad en la empresa de un anó tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco anós. Este derecho solo podra´ ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro anós desde el final de la anterior excedencia.
- Art. 27.o Ceses.—El trabajador que pretenda cesar en la empresa debera comunicar- lo a la misma con quince diás de antelacion. Si no lleva a cabo ese preaviso perdera quince diás de salario.
- Art. 28.o Jubilacioń anticipada.—Los trabajadores que se jubilen antes de los sesen- ta y cinco anos de edad y tengan una antiguedad minima en la empresa de seis anos de servicios, percibiran la gratificacion equivalente a cuatro mensualidades de su retribucion real.
- Art. 29.0 Dietas y kilometraje.—1. Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeno de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su cen- tro de trabajo, percibira una dieta cuyo valor se fija en la cantidad que se concreta en el pun- to 3 de la Tabla Economica aneja a este Convenio.
- 2. El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 30 por 100 por comida, 30 por 100 por cena y 40 por 100 por pernoctacion.

- 3. En los desplazamientos como consecuencia del desempeno del trabajo, si estos se realizan con vehiculo propio del trabajador, la empresa le abonara la cantidad que se fija en el punto 3 de la Tabla Economica aneja a este Convenio.
- Art. 30.o Traslados.—1. Los traslados del personal podrań ser voluntarios o forzosos.
- 2. El traslado voluntario se solicitara por escrito, y si fuesen varios los que pidieran la misma vacante se seguira un turno de antiguedad en la categoria. En caso de empate en la antiguedad en la categoria, regira el criterio de la mayor edad.
- 3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos, sera´la esta- blecida en el Estatuto de los Trabajadores.
- Art. 31.0 Clases de faltas.—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarań atendiendo a su importancia, reincidencia e intencioń, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los articulos siguientes.

Art. 32.o Faltas leves.—Se considerarań 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 comunicacion con la antelacion debida a faltar al trabajo por causa justifi-

cada, a no ser que se pruebe la imposibilidad La no comunicacioń con la antelacioń debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- 4. La falta de aseo y de limpieza personal.
- 5. Falta de atencioń y diligencia con el publico o los clientes.
- 6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- 7. La embriaguez ocasional.

Art. 33.o Faltas graves.—Se considerarań faltas graves:

- 1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
- 2. Faltar dos diás al trabajo en un mes sin justificacioń.
- 3. La simulacion 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 companêros sin la debida

autorizacioń.

6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de dis-

tinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

- 7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Art. 34.o Faltas muy graves.—Se considerarań faltas muy graves:

- 1. Mas de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa jus- tificada.
 - 2. Faltar al trabajo mas de dos diás 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 a los demas 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 alguń beneficio.

- 5. La simulacioń comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desper- fectos en maquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada du- rante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorizacion de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideracion a los jefes, companeros o subordinados; abandonar el tra- bajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta na- turaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sancion.
- 6. El acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cual- quier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hom- bre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y companeros, 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 mis- ma; 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 deci- sión relativa al contenido de la relación laboral.

- 7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempenen funciones de mando.
- 8. En general, las enumeradas en el artićulo 54 de la Ley del Estatuto de los Traba-

jadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Art. 35.o Sanciones.—1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, seguń la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serań las siguientes:

1. A) Faltas leves:

- 1. a) Amonestacioń verbal.
- 2. b) Amonestacioń por escrito.
- 3. c) Suspensioń de empleo y sueldo por un diá.

2. B) Faltas graves:

- a) Suspension de empleo y sueldo de dos a diez diás.
- 2. b) Inhabilitacion por plazo no superior a un ano para el ascenso a categoria superior.
- 3. c) Cambio de centro de trabajo.
- 4. d) Pérdida temporal de la categoriá hasta un maximo de seis meses.

3. C) Faltas muy graves:

- a) Suspension de empleo y sueldo de once diás a dos meses.
- 2. b) Pérdida temporal de la categoriá desde seis meses hasta un maximo de un anõ.
- Inhabilitacion durante dos anos o definitivamente para ascender a otra catego-riá superior.
- 4. d) Inhabilitacioń temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros mediosde pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- 5. e) Despido.
- 2. Para la aplicacion de las sanciones que anteceden, se

tendra´en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoriá profesional del mismo y repercusion del hecho en los demas trabajadores y en la empresa.

- Art. 36.o Régimen sancionador.—1. La facultad de imponer las sanciones corres- pondera´a la direccion´ de la empresa o en las personas en quien delegue.
- 2. Sera necesaria la instruccion de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condicion de a) miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal; o b) Delegado Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dara 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 iniciara con la orden de incoacion adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designara al instructor del mismo. Tras la acep-tacion del instructor, se procedera por este a tomar declaracion al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicara cuantas pruebas estime necesarias para el debido escla-recimiento de los hechos.

El instructor podra proponer a la direccion de la empresa la suspension de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoacion del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o delegados de Personal, de haberlos.

La duracion de la tramitacion del expediente desde que el instructor acepte el nombra- miento no podra tener una duracion superior a dos meses.

La resolucion en que se imponga la sancion debera comunicarse al interesado por es- crito y expresara con claridad y

precision los hechos imputados, la calificacion de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sancion impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sancion de amonestacion verbal, obviamente, no existira comunicacion escrita.

- 4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habra´de darse tramite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliacion´y existan en la misma, delegados sindicales.
- 5. La empresa anotara´en el expediente personal del trabajador las sanciones por fal- tas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Art. 37.0 Trabajadores con discapacidad.—De conformidad con lo dispuesto en el artićulo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprue- ba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusioń social, las empresas publicas y privadas que ocupen a trabajadores fijos que exceden de 50, vendrań obligadas a emplear un numero de trabajadores discapacitados no inferior al 2 por 100 de su plantilla.

Las empresas, previo asesoramiento técnico pertinente, determinarań cuales son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las caracteristicas de los grados de discapacidad, asi como a las adaptaciones necesarias al puesto.

Art. 38.o Derechos sindicales.—Con relacion a los derechos y competencias de los delegados sindicales, este Convenio se remite al contenido de la Ley Organica de Libertad Sindical.

Pese a lo establecido en el parrafo anterior, en aquellas empresas o centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de aquellos, la

representacion del sindica- to o central sera ostentada por un delegado sindical.

Asimismo se establece que en las empresas o centros de trabajo que tengan mas de 100 trabajadores, el delegado sindical podra acumular las horas sindicales asignadas a la repre- sentacion legal de los trabajadores de su mismo Sindicato, siempre y cuando que el delega- do que acumule las horas no sea el unico de su categoriá profesional en la empresa.

Art. 39.o Comision Paritaria.—Se crea la Comision Paritaria con una doble funcio- nalidad:

- 1. A) El estudio de las siguientes materias del vigente Convenio: Retribuciones y estruc- tura salarial; jornada y horarios; clasificacioń profesional y formacioń; sociales y conciliacion; salud laboral, derechos derechos sindicales; ambito funcional; régi- men disciplinario, ciberderechos y planes de igualdad. La composicion de esta co- mision estara formada por cuatro miembros por la parte patronal y cuatro por la parte social (dos por UGT y dos por CC 00). Cada Central dispondra de un cré- dito de 90 horas mensuales. La asignacion personal de los créditos horarios se determinara por cada Sindicato. Dicho crédito comenzara a utilizarse a partir de la firma del Convenio y se mantendra durante la vigencia del mismo. La sede de la Comision Paritaria sera en calle Diego de Leon, 50, de Madrid.
- 2. B) La de Vigilancia, Interpretacioń, Mediacioń y Arbitraje del presente Convenio, formada por los cuatro vocales en representacioń de las empresas y otros cuatroen representacioń de los trabajadores.

Los vocales integrantes de la Comision Paritaria son los siguientes:

1. a) En representacion de las Centrales Sindicales:

- Cuatro vocales (dos por UGT y dos por Comisiones Obreras).
- 2. b) En representación de las Asociaciones de Empresarios: Cuatro vocales.
- Asociacion de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid.
- Asociacion de Servicios a las empresas y actividades diversas de Madrid

(ADESEMA).

- c) Esta Comision Paritaria estara presidida, en cada reunion, por uno de sus compo- nentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuara como secretario en todas las reuniones el miembro mas joven de los que asistan a las mismas.
 - 4. d) Los acuerdos se adoptarań por unanimidad o, en su defecto, por mayoriá simple, y quedarań reflejados en acta sucinta que suscribirań los asistentes a la reunioń al fi- nal de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerira´la presencia de al me- nos tres miembros de cada representacioń.
 - 5. e) Las funciones de la Comisioń son las siguientes:
 - Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relacion con la interpretacion del Convenio.
 - 2.2) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.
 - 3.3) Ejercer las funciones de arbitraje que especificamente se le sometan por laspartes con tal caracter y, en concreto, las que se deducen del contenido del ar- ticulo 19 del Convenio.
 - 6. f) Todas las resoluciones que esta Comision deba emitir sobre las consultas presen- tadas a la misma, deberan producirse en un plazo maximo de quince diás naturales, a partir de la recepcion formal de las mismas,

acompanãdas de la documenta- cioń correspondiente.

g) h)

A las reuniones de la Comision podran asistir los asesores que las partes integran- tes consideren necesarios, si bien no tendran derecho a voto.

Cuando la consulta se formule por una empresa, debera´abonar, al tiempo de reci- bir la resolucion de la misma, el canon que se fija en el punto 4 de la Tabla Eco- nomica aneja a este Convenio, a fin de contribuir a sufragar los gastos de la nego- ciacion colectiva y de mantenimiento de la parte patronal de la Comision Paritaria, salvo que acredite estar afiliado a una de las Asociaciones firmantes del Convenio. Dicho canon se repartira´entre las Asociaciones Empresariales por iguales cuartas partes, a fin de compensarles de los gastos de la negociacion y del sostenimiento de la parte patronal de la Comision Paritaria.

Art. 40.o Grupos profesionales.—Las definiciones de los grupos profesionales son las siguientes. Y a las que corresponden a los niveles salariales que a continuacion se indican:

1. Grupo I

Descripcion Grupo:

- Los y las trabajadoras pertenecientes a este grupo 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, ası´como su motivacioń, integracioń y formacioń.
- Tienen la responsabilidad directa en la gestion de una o varias areas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la mas alta complejidad y cualificacion.
- Toman decisiones o participan en su elaboracion así como en la definicion de ob-jetivos generales de la companía y concretos de su area funcional.

- Cuentan para el ejercicio de sus funciones con un alto grado de autonomiá y res- ponsabilidad sobre el ambito o unidad de trabajo que le haya sido encomendado. En este grupo profesional se incluyen a titulo enunciativo todas aquellas actividades que por analogiá son asimilables a las siguientes:
- 1. a) Coordinacioń, supervisioń, ordenacioń y/o direccioń de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un area de actividad, servicio o departamento. Funciones consistente en planificar, ordenar y supervisar un area, servicio o de- partamento con responsabilidades sobre resultados y ejecucioń de las mismas.
- 2. b) Tareas de direccion técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado ni- vel de autonomia e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigacion, control de calidad, definicion de procesos constructivos, administracion, asesoria juridico laboral y fiscal, etcétera.
- 3. c) Areas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el maximo nivel de autonomiá e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
- 4. d) Responsabilidad y direccion de la explotacion de redes localizadas de servicios in- formaticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de di- mensiones medias.

Criterios acceso/promocioń: Titulacioń universitaria de grado superior o conocimien- tos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejerci- cio de su sector profesional.

Nivel I: Titulado Superior.

Nivel II: Titulado Medio y Jefe Superior.

2. Grupo 2

Descripcion Grupo:

- Cuentan con autonomiá para ejecutar o realizar, en el ambito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, asi como para proceder a la resolucion de problemas técnicos o practicos propios de su campo de actuacion, siguien- do la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.
- Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelacion humana.
- Se engloban en este grupo a responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma area funcional, pudiendo tener personal a su cargo.

En este grupo profesional se incluyen a titulo enunciativo todas aquellas actividades que por analogiá son asimilables a las siguientes:

- 5. e) Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecucion de tareas heterogéneas de produccion, comercializacion, mantenimien- to, administracion, servicios etcétera, o de cualquier agrupacion de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
- 6. f) Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomiá media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigacion, control de calidad, vigilancia y control de pro- cesos industriales, etcétera.
- 7. g) Actividades consistentes en funciones de organizacion, control, asesoramiento o mando en orden a

la admisioń, clasificacioń, instruccioń, economato, comedores, previsioń de personal, etcétera.

- 8. h) Tareas de gestion comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geografi- co delimitado.
- 9. i) Tareas de analisis de sistemas informaticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel fisico ("hardware") como a ni- vel logistico ("software").

Criterios acceso/promocioń: Conocimientos singulares de las funciones, tareas y ope- raciones, con un nivel de formacioń nivel medio (bachiller, formacioń profesional grado medio) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una ex- periencia dilatada en su sector profesional.

Nivel III: Jefe 1.a, Jefe Informatica, Analista, Programador. Nivel IV: Jefe 2.a, Jefe Delineacioń, Jefe Explotacioń.

3. Grupo 3

Descripcion Grupo:

- Son aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, cuentan con cierto grado de autonomiá para ejecutar o realizar, en el ambito de sus competen- cias, procesos de trabajo de diversa complejidad, asi como para proceder a la reso- lucion de problemas técnicos o practicos propios de su campo de actuacion, si- guiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.
- Realizan trabajos de ejecucioń autońoma que exijan habitualmente iniciativa y ra- zonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecucioń, comportando, bajo supervisioń, la responsabilidad de los mismos.
- •— Realizan funciones que suponen la integracioń,

coordinacioń y supervisioń de ta- reas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio or- ganizativo menor. En este grupo profesional se incluyen a titulo orientativo todas aquellas actividades que por analogiá son asimilables a las siguientes:

- a) Tareas técnicas que consisten en la ordenacion de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de produccion bajo las normas y directrices marcadas por su superior.
- 2. b) Tareas que suponen la supervision, segun normas generales recibidas de un man- do inmediato superior, de la ejecucion practica de las tareas en el taller, laborato- rio y oficina.
- 3. c) Tareas técnicas de I + D + I de proyectos completos seguń instrucciones facilita- das por un mando superior. Asistencia técnica.
- 4. d) Tareas técnicas de direccion y supervision en el area de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, ba- lances, costos, provisiones de tesoreriá, y otros trabajos analogos en base al plan contable de la empresa.
- 5. e) Tareas técnicas administrativas de organizacion o de laboratorio de ejecucion prac- tica que suponen la supervision segun normas recibidas de un mando superior.
- 6. f) Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la direc-cioń de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecucioń practica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topograficos, etcétera.

g)

h)

i) j)

k)

l)

m)

n)

0)

Tareas de delineacion de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de informacion recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.

Tareas técnicas de gestion comercial con cierto grado de responsabilidad sobre un sector geografico delimitado y/o una gama especifica de productos.

Tareas de venta y comercializacion de productos de complejidad y valor unitario. Redaccion de correspondencia comercial, calculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepcion y tramitacion de pedidos y propuestas de contestacion. Tareas de gestion de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pe- quena complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad so- bre los mismos.

Tareas de codificacion de programas de ordenador e instalacion de paquetes infor- maticos bajo instrucciones directas del analista de la explotacion de la aplicacion de la informatica. Tareas de traduccion, corresponsalia, taquimecanografia y atencion de comunica- ciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confiden- cialidad.

Tareas de regulacion automatica eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de produccion, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etcétera). Tareas técnicas de codificacion de programas de ordenador en el lenguaje apropia- dos,

verificando su correcta ejecucion y documentandolos adecuadamente.

Criterios acceso/promocioń: Conocimientos singulares de las funciones, tareas y ope- raciones, con un nivel de formacioń nivel medio (bachiller, formacioń profesional grado medio) y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel V: Ofic. 1.a Admtvo., Delineante Proyect., Operador 1.a. Nivel VI: Ofic. 2.a Admtvo., Delineante, Operador 2.a, Encargado OV.

4. Grupo IV

Descripcion Grupo:

- Desempenan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, di- ferentes tareas para las que cuentan con la supervision directa y cercana del superior o responsable del servicio.
- Cuentan para el desempeno de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requirien- do conocimientos profesionales basicos de su area de actividad. En este grupo profesional se incluyen a titulo enunciativo todas aquellas actividades que por analogiá son equivalentes a las siguientes:
- a) Tareas administrativas desarrolladas con utilizacion de aplicaciones que requieran manejo de datos de otras fuentes y su proceso.
- 2. b) Tareas de calculo de salarios, valoracion de costes, funciones de cobro y pago, for- malizacion de contratos, etcétera, tanto bajo la direccion como dependiendo y eje- cutando las ordenes de un mando superior.
- 3. c) Tareas de oficios industriales con capacitacion suficiente para resolver todos los requisitos de su

oficio o responsabilidad.

- 4. d) Tareas de venta y comercializacion de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especializacion técnica distinta de la propia demostracion, comunicacion de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitacion de pedidos, etcétera.
- 5. e) Tareas de archivo, registro, calculo, facturación o similares que requieran algun grado de iniciativa.
- 6. f) Tareas elementales de delineacion de dibujo, calcos o litografias que otros han preparado, asi como calculos sencillos.
- 7. g) Toma de datos de procesos de produccion, referentes a temperaturas, humedades, duracion de ciclos, porten tajes de materias primas, desgastes de utiles, defectos,

h)

i)

anormalidades, etcétera, reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos seguń codigo al efecto.

Realizar agrupaciones de datos, resumenes, estadisticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, redaccion de contratos, etcétera, con datos suminis- trados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente pre- cisas.

Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

Criterios acceso/promocioń: Formacioń baśica y conocimientos apropiados a los co- metidos desempenãdos.

Nivel VII: Dibujante, Ofic. 1.a OV, Conductor.
Nivel VIII: Calcador, Grabador Datos, Ofic. 2.a OV Ofic.,
Admtvo.

5. Grupo V

- Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones especificas.
- Pueden requerir preferentemente esfuerzo fisico, con escasa formacion o conoci- mientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeno periodo de adaptacion.
- 1. a) Desempenãn cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, di- ferentes tareas para las que cuentan con la supervision directa y cercana del superior o responsable del servicio.
- 2. b) Cuentan para el desempeno de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requirien- do conocimientos profesionales basicos de su area de actividad.

Criterios acceso/promocioń: Formacioń baśica y/o conocimientos adquiridos en el de- sempeno de su profesion.

Nivel IX: Vigilante, Conserje, Ordenanza, Limpiador/as, Mozo, Peoń, Auxiliar Adminis- trativo.

Nivel X: Botones.

Art. 41.o Promocioń profesional.—1. Trabajos de superior e inferior categoriá:

1. a) Cuando ası´lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podra´encomendar a sus trabajadores el desempeno de funciones correspondientes a una categoriá pro- fesional superior a la que ostenten; cuando desempenen trabajos de categoriá su- perior, el trabajador tendra´derecho a la diferencia retributiva entre la categoria asignada y la funcion que efectivamente realice. Se establece un tiempo limite de 6 meses consecutivos u 8 meses alternos en 2 anos,

- superando estas limitaciones el tra- bajador consolidara´ la categoriá profesional superior. El tiempo servido en superior categoriá sera´computado como antiguëdad en la misma, cuando el empleado as- cienda a ella.
- 2. b) Cuando se produzca el caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintas categoriás profesionales, se clasificarań con arre- glo a la actividad de superior calificacioń, ademaś de percibir, en todo caso, la re- tribucioń de la misma.
- 3. c) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la em- presa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoriá inferior a la que ostente, solo podra hacerlo por tiempo limitado, manteniéndole la retribucion y demas derechos de su categoriá profesional, y comunicandolo previamente a los representantes de los trabajadores.
- 2. Promocioń Profesional: Los trabajadores adscritos al grupo V, nivel IX, que reali- cen tareas administrativas baśicas, con cinco anos de antiguedad en el grupo y nivel ascen- derań al grupo IV, nivel VIII. Este ascenso estara condicionado a la existencia de vacante en la categoria de Oficial de Segunda, conforme senala el Laudo, de 17 de noviembre de 1997, del Ilmo. Sr. Director de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid.

Articulo 42.0 Cuadro de clasificacion profesional.

GRU	JP0	NIVEL	CATEGORIÁ			
	L	Ti	itulado Sup	perior		
	2 T:	itulado	Medio /Je	efe Superior		
тт	3	Jefe 1a, Jefe Informatica, Analista, Programador				
Jefe 2a, Jefe Delineacioń, Jefe Explotacioń						
III	5 Ofic. 1a Admtvo., Delineante Proyect., Operador 1		or la			
111	6	Ofic.	2a Admtvo	., Delineante	e, Operador 2a, Encar	gado 0V

IV	, 7	Dibujante, Ofic. 1a OV, Conductor	
	8	Calcador, Grabador Datos, Ofic. 2a OV Ofic., Admtvo	
	9	Vigilante / Conserje / Ordenanza / Limpiador/as, Mo	zo/
٧	9	Peoń / Auxiliar Administrativo	
	10	Botones	

Art. 43.º Solucioń de conflictos.—Las partes firmantes de este Convenio, por parte sindical UGT y CC 00 y por parte empresarial, Asociacioń de Servicios a las Empresas y Actividades Diversas de Madrid —ADESEMA— (integrada en CEIM) y Asociacioń de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regula- dos en el Acuerdo Interprofesional sobre la creacioń del sistema de solucioń extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento a incorporar.

- 1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisioń Paritaria se solventarań de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la crea- cioń del sistema de solucioń extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comu- nidad de Madrid y en su reglamento.
- 2. La solucion de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios inclui- dos en su ambito de aplicacion, se efectuara conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creacion del sistema de solucion extrajudicial de conflic- tos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.
- Art. 44.o Politica de igualdad.—El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y politicas en los siguientes ambitos:
 - 1. a) Acceso al empleo, incluyendo la formacion ocupacional, la definicion de las va-cantes y los

sistemas de seleccioń.

- Contratacioń, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- 3. c) Clasificacioń profesional.
- 4. d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- 5. e) Politica de formacion.
- 6. f) Promocioń profesional y economica.
- 7. g) Distribucion de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliacion.
- 8. h) Suspensioń y extincioń del contrato.

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

Para la consecucion de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, las empresas afectadas por el presente Convenio deberan negociar y, en su caso, acordar las medidas oportunas con los representantes legales de los tra- bajadores en la forma que se determina en la legislacion laboral. En el caso de empresas de mas de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas a que se refiere el presente articulo deberan dirigirse a la elaboracion y aplicacion de un plan de igualdad, que debera asimis- mo ser objeto de negociacion con los representantes legales de los trabajadores. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboracion de dichos planes de igualdad, se observara lo establecido en el Capifulo III del Tifulo IV de la Ley Organica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Art. 45.0 Claúsula de inaplicacioń.—Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas economicas, técnicas organizativas o de produccioń, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo con- forme a lo previsto en el articulo 87.1, se podra proceder, previo desarrollo de un periódo de consultas en los términos del articulo 41.4, a 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:

- 1. a) Jornada de trabajo.
- 2. b) Horario y la distribucion del tiempo de trabajo.
- 3. c) Régimen de trabajo a turnos.
- 4. d) Sistema de remuneracion y cuantiá salarial.
- 5. e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- 6. f) Funciones, cuando excedan de los limites que para la movilidad funcional prevé elarticulo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- 7. g) Mejoras voluntarias de la accioń protectora de la Seguridad Social.
- 1. Tramites para la inaplicacion:
 - Con caracter previo a la inaplicacion, la empresa debera:
 - 1. a) Desarrollar un periódo de consultas en los términos establecidos en el articulo 41.4 del Estatuto.
 - 2. b) La empresa debera igualmente comunicar a la Comisio naritaria del Conve- nio su intencio de inaplicar el mismo, concretando las materias que preten- de inaplicar; las causas motivadoras y la duracio de las medidas que propo- ne que no podra no prolongarse mas alla de la vigencia del Convenio.
 - 2. Del resultado del periódo de consultas:
 - 1. a) Cuando el periódo de consultas finalice con

acuerdo: Se estara´a lo dispuesto en el articulo 82.3 paríafo 6 del Estatuto de los Trabajadores. En el acta de acuerdo, obligatoriamente se tendra´ que hacer constar, con exac- titud las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duracion´ que no po- dran´ prolongarse mas´ alla´del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

2. b) Cuando el periódo de consultas finalice sin acuerdo: Las partes podrań some- ter las discrepancias a la Comisioń Paritaria prevista en el articulo 39 del Con- venio, que dispondra de un plazo maximo de 7 diás para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada. Si en la Comision no se alcanzase un acuerdo, o las partes no lo hubieran so- metido a su discrepancia, se estara a lo dispuesto en cada momento en la le- gislacion vigente.

Art. 46.º Contratacion por obra o servicio determinado.—De conformidad con lo establecido en el articulo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podran con- certar contratos de esta modalidad contractual por un periódo maximo de cuatro anos. Transcurrido este periódo, los trabajadores adquiriran la condicion de trabajadores fijos de la empresa.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Parejas de hecho.—Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cońyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, con- viven en unioń afectiva, estable y duradera, previa justificacioń de estos extremos median- te la certificacioń de inscripcioń en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Dicha certificacion podra 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 realizara de conformidad con la resolucion que, de manera firme, se dic- te por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

ANEXO 1
TABLA ECONOMICA 2013

PUNTO 1

GRUP0S	NIVELES EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 Pagas)	
	1 1.183,52		
IIII	2 1.144,44	16.569,35 16.022,21 15.424,94	
	3 1.101,78		
II III	4 1.059,09	14 027 22 12 722 05	
11 111	5 980,93	14.827,23 13.732,95	
	6 941,84		
III IV IV	7 895,67	13.185,81 12.539,41 11.992,13	
	8 856,58		
W W	9 803,19	11 244 60 0 505 90	
V V	10 678,99	11.244,60 9.505,80	

PUNTO 3

ANEXO 2

TABLA ECONOMICA 2014

PUNTO 1

	EUR0S
Dieta ıńtegra	66,70
Cada Kilometro	0,30

GRUP0S	NIVELES EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 Pagas)	
--------	-------------------	--------------------------	--

I	1 1.183,52	16.569,35	
I II	2 1.144,44	16.022,21 15.424,94	
1 11	3 1.101,78		
II III	4 1.059,09	14.827,23 13.732,95	
11 111	5 980,93		
	6 941,84	13.185,81 12.539,41 11.992,13	
III IV IV	7 895,67		
	8 856,58		
V V	9 803,19	11.244,60 9.505,80	
V V	10 678,99	11.244,00 9.303,00	

PUNTO 3

ANEXO 3

TABLA ECONOMICA 2015

PUNTO 1

	EUR0S
Dieta ıńtegra	66,70
Cada Kilometro	0,30

GRUP0S	NIVELES EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 Pagas)	
I	1 1.189,44	16.652,13	
	2 1.150,16		
I II II	3 1.107,29	16.102,27 15.502,04 14.901,40	
	4 1.064,39		
TTT TTT	5 985,83	12 001 60 12 251 60	
	6 946,55	13.801,69 13.251,69	
IV IV	7 900,15	12 602 00 12 052 00	
IVIV	8 860,86	12.602,08 12.052,08	
VV	9 807,21	11 200 00 0 552 20	
V V	10 682,38	11.300,88 9.553,39	

PUNTO 2

GRUPOS NIVELES EUROS/MES			
I 1 5,92			
I 2 5,72			
II 3 5,51			
II 4 5,30			
III 5 4,90			
III 6 4,71			
IV 7 4,48			
IV 8 4,28			
V 9 4,02			
V 10 3,39			

PUNTO 3

PUNTO 4

Canon de la parte patronal de la Comision Paritaria. El canon se fija en la cantidad de 150,25 euros por consulta. Se entiende por consulta todas aquellas preguntas que se planteen a la Comision en cada escrito.

(03/29.964/15)