

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 25 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Información, Control y Planificación, Sociedad Anónima” (código número 28015212012010).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Información, Control y Planificación, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 23 de noviembre de 2012, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º 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 setiembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE “INFORMACIÓN CONTROL Y PLANIFICACIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA”**PREÁMBULO**

El presente convenio colectivo se pacta entre la empresa “Información Control y Planificación, Sociedad Anónima”, y el comité de empresa de la misma para sus centros de trabajo en la Comunidad de Madrid.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a los centros de trabajo de la empresa “Información Control y Planificación, Sociedad Anónima”, en la Comunidad de Madrid, encuadrados en el ámbito funcional y personal a que se alude en los dos artículos siguientes, establecidos o que se establezcan durante su vigencia en esta Comunidad.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—Este convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en la empresa y los centros afectados por el ámbito territorial del presente convenio colectivo.

Art. 3. *Ámbito personal.*—1. Los preceptos contenidos en este convenio afectan todo el personal que preste sus servicios en los centros de la empresa en la Comunidad de Madrid.

2. Quedan excluidos del ámbito personal de este convenio a los trabajadores/as comprendidos en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores, así como a aquellos otros trabajadores/as en quienes concurren los siguientes requisitos:

- 2.1. Que ocupen puestos directivos en la empresa sobre un área funcional completa, al menos, de la misma.
- 2.2. Que pertenezcan al nivel uno de cotización de la Seguridad Social. Se respetarán aquellas condiciones más beneficiosas que hasta la fecha de publicación del convenio colectivo se vinieran disfrutando.

Art. 4. *Vigencia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2013, para los trabajadores/as que en la fecha de su publicación esté en vigor su contrato de trabajo.

Art. 5. *Duración.*—La duración del presente convenio colectivo se establece por dos años, es decir, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Se entenderá prorrogado tácitamente por períodos de un año natural, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes del mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas tácitas, si las hubiese.

Art. 6. *Denuncia.*—Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento, por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente.

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.

En el caso de que el convenio se prorrogase tácitamente en alguno de los años de su vigencia, ambas partes (la representación legal de los trabajadores y la representación de la empresa) se reunirán anualmente para estudiar las posibles modificaciones a aplicar sobre las tablas salariales, acordando y firmando dichas modificaciones si las hubiera en las correspondientes actas.

Art. 7. *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. 8. *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/as tendrán las funciones que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Art. 9. *Ingresos y períodos de prueba.*—1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, la empresa podrá 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/a 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/a 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, a efectos de antigüedad y cuatrienios, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para la empresa el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Art. 10. *Principios generales en materia salarial.*—1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente convenio colectivo tienen el carácter de mínimos.

2. El incremento salarial pactado en este convenio colectivo no es compensable ni absorbible con las mejoras que por cualquier concepto viniera ya concediendo la empresa. En su consecuencia, las cantidades que se incluyen en la tabla económica aneja a este convenio será abonada efectivamente, en todos los casos, sobre los niveles que realmente se vieran percibiendo.

3. Se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior las posibles cantidades que, a título de subida a cuenta de este convenio, viniera ya abonando la empresa desde el día de su entrada en vigor.

4. La subida salarial para los años 2013 y 2014 se establece de la siguiente manera:
 - Año 2013: No se modifican los salarios.
 - Año 2014: Se aplicará de forma automática, un incremento equivalente al aumento del IPC del año anterior, recogiendo en la tabla salarial los salarios de dicho año.

Art. 11. *Fecha de pago.*—Como normal general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

No obstante, la empresa podrán optar, previo acuerdo con los trabajadores/as, o sus representantes legales, por efectuar los pagos por quincenas, decenas o semanas, pero en ningún caso en plazo superior al mes.

Art. 12. *Forma de pago.*—El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo la empresa mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

Art. 13. *Salario base.*—1. El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías según su correspondiente grupo profesional y nivel salarial, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

2. El salario base de los trabajadores/as dentro del ámbito de aplicación de este convenio, es el que se especifica para cada uno de los niveles en las tablas salariales anexas a este convenio, salvo que por la empresa y el trabajador/a se hubiese pactado otro superior.

Art. 14. *Complemento personal de antigüedad.*—1. Los trabajadores/as percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por cuatrienio.

2. Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.

3. 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. 15. *Complementos de vencimiento superior al mes.*—1. Los trabajadores/as tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagarán en los meses de julio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más la antigüedad.

2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Art. 16. *Plus de nocturnidad.*—1. Salvo que el salario de trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrá 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. 17. *Jornada laboral.*—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 1.784 horas.

Art. 18. *Promoción profesional.*—1. Ascenderán automáticamente a la categoría profesional de OA-Operario/a B los que lleven seis meses en la de OA-Operario/a A, los cuales tendrán como cometidos propios los correspondientes a su grupo profesional.

2. Los Oflog-auxiliar administrativo/a y Adm-auxiliar administrativo/a que lleven dos años ostentando tal categoría, pasarán automáticamente a la categoría de Oflog-oficial de segunda y Adm-oficial de segunda respectivamente. Los ascendidos tendrán como cometidos propios los correspondientes a su grupo profesional.

Art. 19. *Formación.*—El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes. En este punto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. *Licencias sin sueldo.*—El trabajador/a 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. 21. *Permisos retribuidos y vacaciones.*—1. Los trabajadores/as, 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 naturales en caso de nacimiento de un hijo.
- c) Tres días naturales en caso de enfermedad que requiera hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. Se justificará debidamente que el paciente se encuentra hospitalizado durante el período que dure el permiso. Si el trabajador/a decidiera disfrutar de un permiso inferior a tres días, solo deberá justificar la hospitalización durante los días necesarios.
- d) Tres días naturales por intervención quirúrgica que requiera hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, donde en este caso, se podrá elegir la fecha de inicio del período de disfrute entre el día de la hospitalización o el día de la intervención quirúrgica, siendo siempre potestad de la empresa, según las exigencias productivas, técnicas u organizativas en ese momento, la aceptación del día elegido. Se justificará debidamente que el paciente se encuentra hospitalizado durante el período que dure el permiso. Si el trabajador/a decidiera disfrutar de un permiso inferior a tres días, solo deberá justificar la hospitalización durante los días necesarios.
- e) Tres días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de al menos tres días de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. El trabajador/a deberá justificar tanto la intervención quirúrgica como el reposo domiciliario aunque decida disfrutar de un permiso inferior a tres días.
- f) Tres días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- g) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- h) 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.
- i) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- j) Tres días naturales al año para asuntos propios, que se deberán notificar a la empresa con al, menos, setenta y dos horas de antelación. Estos días no se podrán encadenar al inicio o fin de un período de vacaciones. En todos los casos, será potes-

tad de la empresa, según las exigencias productivas, técnicas u organizativas en ese momento, la concesión de estos días.

- k) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano/a o hermano/a político, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- l) A partir de la publicación del presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, se aplicarán a las parejas de hecho, que estén debidamente registradas, todos los permisos retribuidos que correspondan a los matrimonios, salvo el de días por matrimonio que solo podrá ser disfrutado una vez cada tres años y se denominará “días por registro de pareja de hecho”.
- m) 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/a 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/a 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.
- n) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.

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/a tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3. Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de veintidós días laborales.

4. Con independencia de las 14 fiestas anuales, todo el personal sujeto al presente convenio, disfrutará además, de los días 24 y 31 de diciembre como días festivos de carácter retribuido y no recuperable.

Art. 22. *Maternidad, paternidad, cuidado de familiares y lactancia.*—De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Excedencias:

Los trabajadores/as 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/as 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/as 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/a permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a 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/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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 de 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 la suspensión por 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/a, 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 efecto 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 la empresa y los trabajadores/as 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/as 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 la empresa y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Esta disposición será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir del 1 de enero de 2010.

4. Lactancia:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse 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 ocho 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 diaria, 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/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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 la jornada, previstos en los apartados 4 y 5 anteriores, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a 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 el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

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, la empresa 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. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, 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. 23. 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 o accidentes sin baja, ya sean comunes o laborales, con aviso a la empresa, el trabajador/a 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 2 de este precepto.

2. La empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social, en los casos y porcentajes que a continuación se expresan:

A) Enfermedad común o accidente no laboral:

A.1) Enfermedad común o accidente no laboral de duración inferior a cuatro días: En caso de enfermedad justificada, con aviso a la empresa, y sin perjuicio de los derechos que por las disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador/a 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.

A.2) Enfermedad común o accidente no laboral de duración superior a cuatro días: Durante los cuatro primeros días:

- 1.º En el caso de que el trabajador/a 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.1) de este punto, la empresa no abonará nada.
- 2.º En el caso de que el trabajador/a 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.1) de este punto 2. En este caso la empresa solo pagará con el 100 por 100 del salario los días que resten para completar los cuatro.
- 3.º En el caso de que el trabajador/a 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 y sucesivos, la empresa complementará al trabajador:

- Hasta el día 15 de la baja, la empresa no complementará nada sobre las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social.
- Desde el día 16 hasta el 20, la empresa complementará las prestaciones de Seguridad Social con el 35 por 100 de su base de cotización a la Seguridad Social en el mes anterior a la baja.
- Desde el día 21 hasta el día 270, complementará la prestación de Seguridad Social con el 25 por 100 de dicha base.
- Desde el 271 en adelante solo se cobrará la prestación de la Seguridad Social.

A.3) En caso de varias enfermedades comunes o accidentes no laborales de más de treinta días: Solo se abonará los complementos de los puntos 1 y 2 durante un máximo de nueve meses al año.

B) Accidente laboral: Desde el día de la baja, la empresa complementará las prestaciones de Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100.

Art. 24. *Excedencias.*—1. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año 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 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 25. *Ceses.*—El trabajador/a que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo este preaviso perderá quince días de salario.

Art. 26. *Jubilación anticipada.*—Los trabajadores/as que se jubilen antes de los sesenta y cinco años de edad y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

Art. 27. *Dietas y kilometraje.*—1. Cuando el trabajador/a, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad que se concreta en la tabla económica 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 pernoctación.

En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si estos se realizan con vehículo propio del trabajador/a, la empresa le abonará la cantidad que se fija en la tabla económica aneja a este convenio.

Art. 28. *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.

Art. 29. *Fallecimiento del trabajador/a.*—Si algún trabajador/a fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.

Art. 30. *Clases de faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 31. *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 de 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. 32. *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/a, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros/as sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta 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. 33. *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 a los demás trabajadores/as 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 o consideración a los jefes/as, compañeros/as o subordinados/as; 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/as, 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 profesio-

sional 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 del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Art. 34. *Sanciones*.—1. Las sanciones que la empresa puede 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:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- c) Cambio de centro de trabajo.
- d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- e) 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/as y en la empresa.

Art. 35. *Régimen sancionador*.—1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

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

- a) Miembro del comité de empresa o delegado de personal.
- b) 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/a correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por este a tomar declaración al trabajador/a 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/a 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/a 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 cuando 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/as 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/a las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Art. 36. *Trabajadores/as minusválidos*.—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, las empresas públicas y privadas que ocupen a traba-

jadores/as fijos que exceden de 50, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores/as minusválidos no inferior al 2 por 100 de su plantilla, entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores minusválidos de la Oficina de Empleo.

Art. 37. *Igualdad y no discriminación.*—Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo.

Art. 38. *Comisión paritaria.*—Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje, que estará formada por dos representantes de cada parte, social y empresarial.

No podrá plantearse conflicto colectivo alguno ante el Juzgado de lo Social sin haber intentado previamente la solución del mismo ante la mencionada comisión paritaria.

La comisión paritaria celebrará sus reuniones, en el lugar que para cada caso se acuerde, a instancia de cualquiera de las partes, previa comunicación a la otra en su domicilio social.

Además de las funciones de interpretación y vigilancia del convenio, la comisión paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria deberá reunirse para conocer la situación planteada en el plazo de tres días hábiles. La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos sus vocales y, en segunda convocatoria, en el siguiente día hábil y a la misma hora, actuando con los que asistan, concediéndose a cada parte un número de votos igual al de los vocales concurrentes de la parte de número inferior, de tal modo que siempre sea un número paritario el de vocales presentes.

Cada una de las partes podrá acudir a la sesión asistida por un asesor que tendrán voz pero no voto.

Deberá emitir el preceptivo dictamen, en el plazo máximo de cinco días laborales. Las resoluciones o acuerdos adoptados por unanimidad o en su defecto por mayoría simple, tendrán carácter vinculante.

Para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad de Madrid.

Art 39. *Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio.*—Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

De conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se consideran causas justificativas, entre otras, las siguientes:

- Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

- Que la empresa se encuentre en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.
- Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.
- También serán circunstancias a valorar el suficiente nivel de producción, ventas y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

El procedimiento lo iniciará la dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores.

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

Dicho período de consultas tendrá una duración no superior a quince días, y versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité.

Los representantes de los trabajadores estarán obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia del proceso de negociación, observando por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 38 de este convenio.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Asimismo, las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refieren los párrafos anteriores o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

TABLA SALARIAL 2013

Categoría	Bruto anual	Grupo profesional	Nivel salarial
Departamento Dirección			
Dir-Titulado/a Superior	20.548,06 €	I	1
Dir-Titulado/a Medio	19.181,77 €	I	2
Dir-Jefe/a Superior	20.548,06 €	I	1
Dir-Encargado/a General	20.548,06 €	I	1
Dir-Oficial de 1ª	19.181,77 €	I	2
Departamento Administración			
Adm-Titulado/a Superior	20.548,06 €	II	1
Adm-Titulado/a Medio	19.181,77 €	II	3
Adm-Oficial de 1ª	19.181,77 €	II	3
Adm-Oficial de 2ª	18.907,44 €	II	4
Adm-Auxiliar Administrativo/a	18.073,68 €	II	5
Adm-Auxiliar Administrativo/a A	9.788,00 €	II	12
Departamento Oficina Logística			
Oflog-Titulado/a Superior	20.548,06 €	II	1
Oflog-Titulado/a Medio	19.181,77 €	II	3
Oflog-Oficial de 1ª	19.181,77 €	II	3
Oflog-Oficial de 2ª	18.907,44 €	II	4
Oflog-Auxiliar Administrativo/a	18.073,68 €	II	5
Oflog-Auxiliar Administrativo/a A	9.788,00 €	II	12
Oflog-Programador/a	19.181,77 €	II	3
Oflog-Comercial	19.461,48 €	II	2
Departamento Call Center			
CC-Oficial 2ª Teleoperador/a	18.907,44 €	II	4
CC-Teleoperador/a	15.136,71 €	II	9
CC-Teleoperador/a A	9.788,00 €	II	12
Departamento Técnico			
IT-Ingeniero/a Superior	20.548,06 €	I	1
IT-Ingeniero/a Técnico	19.181,77 €	I	2
IT-Programador/a de 1ª	20.548,06 €	I	1
IT-Programador/a de 2ª	19.181,77 €	II	3
IT-Programador/a de 3ª	17.062,42 €	II	7
IT-Oficial 1ª	19.181,77 €	I	2
IT-Oficial 2ª	18.907,44 €	II	4
IT-Oficial 3ª	17.831,62 €	II	6
IT-Oficial 3ª técnico reparaciones y software	14.004,40 €	II	10
IT-Supervisor/a reparaciones zona	16.716,08 €	II	8
IT-Auxiliar	12.800,00 €	II	11
Departamento Operativa Almacén			
OA-Encargado/a	19.125,83 €	III	4
OA-Jefe/a de Grupo	18.851,50 €	III	5
OA-Jefe/a de Equipo	18.796,63 €	III	6
OA-Jefe/a de Taller	19.728,28 €	III	3
OA-Oficial 2ª C	18.719,17 €	III	7
OA-Operario/a C	18.676,14 €	III	8
OA-Oficial 2ª B	16.137,22 €	III	10
OA-Operario/a B	16.115,70 €	III	11
OA-Operario/a A	13.705,88 €	III	12
OA Mozo/a	9.788,00 €	III	13
OA-Conductor/a de 1ª	20.232,84 €	III	1
OA-Conductor/a de 2ª	20.028,44 €	III	2
OA-Conductor/a de 3ª	18.665,38 €	III	9
OA-Conductor/a de 4ª	16.115,70 €	III	11

Dieta íntegra: 60,84 €

Cada kilómetro: 0,27 €

TABLA EQUIVALENCIA

Categoría	Grupo profesional	Nivel salarial
Dir-Encargado/a General	I	1
Dir-Jefe/a Superior	I	1
Dir-Titulado/a Superior	I	1
IT-Ingeniero/a Superior	I	1
IT-Programador/a de 1ª	I	1
Dir-Oficial de 1ª	I	2
Dir-Titulado/a Medio	I	2
IT-Ingeniero/a Técnico	I	2
IT-Oficial 1ª	I	2
Adm-Titulado/a Superior	II	1
Oflog-Titulado/a Superior	II	1
Oflog-Comercial	II	2
Adm-Oficial de 1ª	II	3
Adm-Titulado/a Medio	II	3
IT-Programador/a de 2ª	II	3
Oflog-Oficial de 1ª	II	3
Oflog-Programador/a	II	3
Oflog-Titulado/a Medio	II	3
Adm-Oficial de 2ª	II	4
CC-Oficial 2ª Teleoperador/a	II	4
IT-Oficial 2ª	II	4
Oflog-Oficial de 2ª	II	4
Adm-Auxiliar Administrativo/a	II	5
Oflog-Auxiliar Administrativo/a	II	5
IT-Oficial 3ª	II	6
IT-Programador/a de 3ª	II	7
IT-Supervisor/a reparaciones zona	II	8
CC-Teleoperador/a	II	9
IT-Oficial 3ª técnico reparaciones y software	II	10
IT-Auxiliar	II	11
Adm-Auxiliar Administrativo/a A	II	12
CC-Teleoperador/a A	II	12
Oflog-Auxiliar Administrativo/a A	II	12
OA-Conductor/a de 1ª	III	1
OA-Conductor/a de 2ª	III	2
OA-Jefe/a de Taller	III	3
OA-Encargado/a	III	4
OA-Jefe/a de Grupo	III	5
OA-Jefe/a de Equipo	III	6
OA-Oficial 2ª C	III	7
OA-Operario/a C	III	8
OA-Conductor/a de 3ª	III	9
OA-Oficial 2ª B	III	10
OA-Conductor/a de 4ª	III	11
OA-Operario/a B	III	11
OA-Operario/a A	III	12
OA Mozo/a	III	13

(03/33.873/13)

