

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 8 de julio de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Real Academia Española” (código número 28014222012007).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Real Academia Española”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de diciembre de 2014; 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 artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta 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 artículo 7 del Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 8 de julio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (RAE)

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente convenio colectivo regularán las relaciones laborales en todos los centros de trabajo que tiene la Real Academia Española (RAE), así como en los que puedan constituirse durante su vigencia, en la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Partes firmantes.*—Son partes firmantes de este Convenio, la empresa Real Academia Española (RAE), a través de sus representantes legales y, en representación de los trabajadores, el Comité de Empresa de la RAE.

Art. 3. *Ámbito funcional.*—Las normas de este convenio colectivo afectan a los centros de trabajo de la RAE.

Art. 4. *Ámbito personal.*—El presente convenio afectará a todo el personal que preste servicios para la RAE, así como a los trabajadores de todas aquellas empresas a las que puedan subrogarse los trabajadores de la RAE, bajo el régimen de cualquier modalidad contractual prevista legalmente, y al nuevo personal que ingrese durante su período de vigencia.

Art. 5. *Vigencia.*—1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2015.

2. Según se establece en el Estatuto de los Trabajadores el presente convenio se prorrogará tácitamente de año en año, si no se promueve su denuncia por cualquiera de las partes firmantes hasta la firma de un nuevo convenio.

Art. 6. *Duración.*—La duración del presente convenio colectivo se establece por dos años, es decir, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Art. 7. *Denuncia.*—1. 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 escrito y con acuse de recibo por ambas partes.

2. 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.

Art. 8. *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este convenio, esto no afectará a la totalidad de su contenido, sino únicamente a los artículos afectados.

Art. 9. *Principios generales.*—1. Corresponde a los órganos de la dirección de la RAE el establecimiento de los sistemas de organización del trabajo para alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a ellos.

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

Art. 10. *Ingresos y períodos de prueba.*—1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre contratación. En la admisión de personal, la RAE podrá exigir las pruebas de aptitud o la titulación que aseguren su capacidad profesional. Las coberturas de vacantes en la plantilla se realizarán mediante procesos de nuevas contrataciones o mediante la promoción interna teniendo como referente la adecuación al perfil que se solicita. La iniciativa de estos procesos corresponderá a la Dirección. No obstante, y sin merma de la autoridad que le corresponde a esta o a sus representantes legales, el órgano de representación legal y sindical de los trabajadores, podrá intervenir en estos procesos en materia de audiencia, consulta, información y, en su caso, negociación.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

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

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba.

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

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

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

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

Art. 11. *Promoción interna.*—1. Se garantizará el derecho de todos los trabajadores de la entidad a conocer cualquier vacante que se produzca y que suponga la necesidad de contratación de un trabajador de nuevo ingreso teniendo como referente la adecuación al perfil que se solicita.

2. A estos efectos la Dirección de la Real Academia Española ofrecerá a los trabajadores en plantilla, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, a través del correo electrónico y tablones de anuncios, las plazas vacantes, indicando las condiciones necesarias para su cobertura; con especificación de todos los requisitos relativos a titulación, capacidad, méritos y cualesquiera otras circunstancias específicas de cada puesto.

Art. 12. *Principios generales en materia salarial.*—1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente convenio colectivo tienen el carácter de mínimos.

2. Dependiendo de la disponibilidad económica, la empresa establecerá mecanismos de incremento salarial basados en el cumplimiento de objetivos.

3. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

4. Los pluses asociados a tareas o cargos dejarán de percibirse cuando cese la condición que los motiva.

Art. 13. *Compensación y absorción.*—En esta materia se estará a lo dispuesto por la legislación vigente. No obstante lo dicho anteriormente, queda establecido que no serán objeto de compensación y absorción todos los complementos salariales que se perciban en el momento de la firma.

Art. 14. *Fecha de pago.*—1. Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

No obstante, la empresa podrá optar, previo acuerdo con los trabajadores, sus representantes legales o la comisión paritaria del convenio, por efectuar los pagos por quincenas, decenas o semanas, pero en ningún caso en plazo superior al mes.

Art. 15. *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 en metálico o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o a los delegados de personal.

Art. 16. *Salario base.*—1. El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

2. Los salarios base de las distintas categorías profesionales son los que se recogen en la tabla económica aneja a este convenio, salvo que por la empresa y el trabajador se hubiese pactado otro superior.

Art. 17. *Complemento personal de antigüedad.*—1. Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad por cada tres años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por trienio.

2. Los trienios 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 trienio.

3. No obstante lo establecido en los puntos 1 y 2 de este precepto, se respetarán como condiciones más beneficiosas las enunciadas a continuación:

- a) Los trienios devengados por los trabajadores antes del primero de enero de 1993 los seguirán percibiendo al 5 por 100 del sueldo base.
- b) Los trienios devengados por los trabajadores durante los años 1993 a 1996 los seguirán percibiendo al 4 por 100 del sueldo base.

4. 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 años o más.

Art. 18. *Complementos de vencimiento superior al mes.*—1. Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se pagarán en los meses de junio y diciembre en la forma y cuantía en que se vienen abonando hasta el momento.

2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara durante este, 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. 19. *Plus de nocturnidad*.—1. 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, ni a aquellos a quienes no les corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. *Anticipos y préstamos*.—Todo el personal de la empresa con, al menos, un año de antigüedad tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real por las siguientes causas:

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

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

Art. 21. *Jornada laboral*.—1. Durante la vigencia del presente convenio, la jornada anual de trabajo será la establecida con carácter general en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid.

2. No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que vinieran disfrutando de una jornada semanal de treinta y cinco horas semanales o inferior la seguirán conservando como condición más beneficiosa en idénticos términos a los mantenidos hasta el momento.

Igualmente, los trabajadores que actualmente vienen desempeñando una jornada laboral de cuarenta horas semanales seguirán realizando idéntica jornada en cómputo anual que la que actualmente tienen establecida, sin que en ningún caso la aplicación de lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo pueda suponer ampliación del número de horas anuales.

3. Se podrá implantar el teletrabajo por mutuo acuerdo y en las condiciones que se pacten al efecto entre el trabajador y la RAE.

Art. 22. *Horarios*.—Según consta en el Acuerdo de flexibilidad aprobado el 30 de noviembre de 2012:

El trabajador podrá desempeñar su jornada diaria entre las 7 y las 19 horas, con la obligación de encontrarse en su puesto, salvo con permiso explícito del responsable del departamento para ausentarse, en el espacio comprendido entre las 9.30 y las 14 horas.

En el caso de superarse nueve horas seguidas en una jornada, será preciso descansar al menos una hora para comer. Es obligatorio fichar al comenzar y al terminar esta pausa, aunque no se abandone el edificio.

El buen funcionamiento de la máquina de control de presencia exige estas pautas:

- a) La jornada de referencia es de siete horas. Sobre esta base se calcula el tiempo trabajado en exceso o en defecto (saldos) hasta completar las treinta y cinco horas semanales. Se harán los ajustes necesarios para quienes tienen una jornada de cuarenta horas.
- b) Esta jornada de referencia tiene dos bloques flexibles, uno de 7 a 9:30 y otro de 14 a 19 horas, y un bloque obligatorio, de 9:30 a 14 horas.
- c) El tiempo no trabajado, tanto por aquellas incidencias que afectan a parte de la jornada (visitas al médico, exámenes...), como por las que afectan a días completos, se computará previa justificación hasta completar una jornada (siete horas).

Art. 23. *Horas extraordinarias*.—1. Conscientes las partes de la grave situación de paro existente y con el objetivo de evitar la destrucción de empleo, convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Reducción de horas extraordinarias habituales tendente a su supresión.
- b) Realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- c) Mantenimiento de horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que

no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior, en cada momento, al establecido por las disposiciones legales, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

3. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

4. La Dirección de la empresa informará trimestralmente y por escrito al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

5. La remuneración de las horas extraordinarias se incrementará con respecto al valor de la hora ordinaria en los siguientes casos: en un 20 por 100 si las horas extraordinarias se realizan durante la noche (entre las diez de la noche y las seis de la mañana); en un 50 por 100 si las horas extraordinarias se realizan durante el fin de semana; en un 70 por 100 si las horas extraordinarias se realizasen durante la noche del fin de semana.

6. Cuando se autorice la realización de horas extraordinarias en la modalidad de teletrabajo, estas se considerarán a todos los efectos equivalentes a las efectuadas en el centro de trabajo.

Art. 24. *Formación.*—1. La Real Academia Española favorecerá la mejora permanente de la formación de los empleados de la institución, promoviendo el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

2. La acción formativa responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales y favorecerá la promoción profesional del personal y de su estructura retributiva, todo ello para mejorar la calidad de los servicios de la RAE.

3. La Dirección de la RAE organizará los cursos de formación y capacitación profesional que resulten necesarios. Serán de obligatoria asistencia si se realizan dentro de la jornada laboral de referencia.

4. Además de la formación especializada que cada área determine, la empresa dedicará un porcentaje de su presupuesto anual a la formación de propósito general, como por ejemplo a cursos de idiomas, informática, etcétera.

5. Se informará a la representación sindical de los trabajadores de los planes de formación de la empresa.

6. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Además, y para permitir la constante actualización de la formación de los trabajadores:

7. Se facilitará la asistencia como alumno u oyente a cursos, seminarios, jornadas o conferencias que versen sobre cuestiones del área de la especialidad en la que el trabajador desempeñe sus tareas. Cuando tal iniciativa parta del propio trabajador, se le procurará la flexibilidad necesaria para recuperar las horas de su jornada laboral que haya precisado para asistir a ellos. Si la iniciativa parte de la propia empresa, las horas invertidas se considerarán horas de trabajo.

8. Asimismo se facilitará al trabajador la asistencia como ponente a cursos o conferencias del área de la especialidad en la que el trabajador desempeñe sus tareas, de modo que no será necesario recuperar las horas de su jornada laboral que haya precisado para asistir a ellos.

9. Si se tratase de un encargo de la propia RAE y el trabajador debiera desplazarse a otra localidad, se le abonarán las dietas pertinentes. Los permisos de asistencia a las actividades señaladas se hallarán, en todo caso, supeditados a las necesidades de trabajo de la RAE en cada momento, que serán evaluadas por el jefe del departamento al que se halle adscrito el trabajador. El jefe de departamento será también el encargado de valorar si una determinada actividad formativa pertenece al área de especialidad del trabajador a su cargo, requisito necesario para que este pueda efectivamente acogerse a las facilidades descritas.

10. La RAE facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación.

11. Se facilitará el acceso a cursos de reciclaje a las personas que se incorporen después de excedencia o disminución de jornada por obligaciones familiares.

12. La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en sus estudios, así como justificación de su asistencia normal a las clases. El hecho de que las calificaciones no superen el aprobado en un 25 por 100 o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente será causa automática del cese de los citados beneficios.

Art. 25. *Licencias sin sueldo.*—El trabajador que lleve como mínimo tres años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses. 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.

Art. 26. *Permisos retribuidos.*—1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción de parejas de hecho.
- b) Tres días laborables en caso de nacimiento de un hijo.
- c) Tres días laborables en caso de enfermedad grave, hospitalización (o intervención quirúrgica sin hospitalización) o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hermanos políticos y pareja de hecho debidamente acreditada y registrada conforme a lo establecido legalmente en cada momento. Estos días se pueden disfrutar en cualquier momento hasta el alta médica.
- d) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho debidamente acreditada y registrada conforme a lo establecido legalmente en cada momento, padres, padres políticos, hijos y hermanos. Si dos de los cuatro días de ausencia coinciden con el fin de semana, se podrá disfrutar de un día más.
- e) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más natural de lo señalado en cada caso.
- f) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- h) 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 a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley y en el presente convenio.
- j) Un día natural por matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia.
- k) Los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- l) Los trabajadores de la Real Academia Española que precisen ausentarse durante su jornada de trabajo para asistir a consultas o exploraciones médicas dispondrán del tiempo empleado y justificado más dos horas para el desplazamiento. Esto no regirá en las visitas al médico de familia. Para poder hacer uso de este permiso será necesaria la entrega en Administración del correspondiente justificante médico.
- m) Los trabajadores con jornada ordinaria (treinta y cinco horas semanales) dispondrán de veintiocho horas anuales de libre disposición, mientras que aquellos con jornada de cuarenta horas semanales contarán con treinta y dos horas anuales de libre disposición. Estas horas podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente al año en que se devengan.

Será necesario contar previamente con la aprobación del responsable del departamento. La solicitud se remitirá por escrito, con antelación y especificando el número de horas completas que se prevé estar fuera del puesto de trabajo. Si el tiempo empleado para realizar esa gestión es distinto del solicitado, hay que enviar una rectificación con los datos correctos en el plazo de tres días.

Art. 27. *Permisos no retribuidos.*—Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de doce años y de mayores de primer grado de consanguinidad y afinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos el trabajador y la empresa establecerán mecanismos de compensación horaria.

Art. 28. *Vacaciones.*—Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará 22 días laborables de vacaciones de verano. Este período vacacional retribuido no es sustituible por compensación económica.

Además, disfrutarán de los días laborables correspondientes a la semana en que se celebra la Semana Santa y de los días comprendidos entre el 24 y el 31 de diciembre (ambos inclusive), como vacaciones de Navidad. Quienes, por establecimiento de turnos, trabajen en estas fechas, disfrutarán del mismo número de días laborables en otro momento de su elección.

Los trabajadores que causen baja por incapacidad temporal antes del inicio de las vacaciones ya confirmadas deberán solicitar los días no disfrutados al incorporarse de la baja. La RAE y el trabajador se coordinarán para asignar esos días en función de las fechas disponibles.

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 previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 29. *Maternidad, paternidad, cuidado de familiares y lactancia.*—De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. Maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, 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 elección 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 de este 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 de forma, bien simultánea, bien sucesiva, al de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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.

3. Adopción. En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a elección 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 estos 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 elección 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 el empresario y el trabajador afectado, 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 apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, res-

pectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. 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. 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 artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores 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 en el artículo 25, apartado b), de este convenio, 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 por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

5. Lactancia. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas estableciéndose en tal caso un descanso de quince días laborables que podrá disfrutarse a continuación del descanso de maternidad.

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

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. Protección de la maternidad. Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de traba-

jo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación a su 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 pudiera 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. 30. 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 con aviso al empresario, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario.

2. En situación de incapacidad temporal, ya sea por enfermedad profesional, por accidente laboral o por contingencia común, el trabajador será compensado por la empresa por la diferencia entre lo percibido por la Seguridad Social y su salario.

Art. 31. Salud y revisión del puesto de trabajo.—1. De forma anual y por la entidad o facultativos que determine la empresa se llevarán a cabo revisiones médicas de su personal. Especialmente para aquellos que desarrollen su trabajo ante pantallas de datos, presentando especial atención a la vista y problemas traumatológicos. Estas revisiones serán voluntarias para los trabajadores.

Art. 32. Excedencias.—1. Los trabajadores fijos de plantilla podrán pasar a la situación de excedencia, sin que tengan derecho a retribución alguna en tanto se reincorporen al servicio activo.

2. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33. Ceses.—El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a esta con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario.

Art. 34. Jubilación.—1. De conformidad con lo previsto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la jubilación obligatoria a la edad que la ley marque como ordinaria, siempre que el trabajador tenga derecho a la prestación contributiva máxima de la Seguridad Social.

El fundamento de la expresada medida es su consideración como instrumento esencial de política de empleo, con objeto de adaptar la plantilla a las necesidades derivadas de los proyectos académicos concretos y a los actuales cambios originados por las distintas circunstancias de orden académico y tecnológico acaecidas en los últimos tiempos.

Con ello se logrará una mejora de la estabilidad en el empleo y se posibilitará la conversión de algunos contratos temporales en indefinidos, así como futuras contrataciones encaminadas a satisfacer las nuevas necesidades ligadas a las circunstancias cambiantes arriba expresadas.

Con ocasión de la extinción del contrato por jubilación, los empleados con una antigüedad mínima de seis años recibirán una gratificación equivalente al número de mensualidades de su retribución que se expresa en el siguiente cuadro:

Gratificación al jubilarse a la edad ordinaria	Antigüedad
1 mensualidad	De 6 a 10 años
2 mensualidades	De 10 a 15 años
4 mensualidades	De 15 a 20 años
5 mensualidades	De 20 a 25 años
7 mensualidades	Más de 25 años

A tal efecto, se considera mensualidad el resultado de dividir por doce el importe del salario real bruto anual por todos los conceptos.

2. Los trabajadores que voluntariamente se jubilen como mínimo un año antes de la edad ordinaria y tengan una antigüedad mínima de seis años de servicio en la empresa percibirán la gratificación equivalente a siete mensualidades de su salario real, calculado de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior.

3. Los trabajadores que voluntariamente se jubilen dentro del año previo a cumplir la edad legalmente marcada como ordinaria para jubilarse, y tengan una antigüedad mínima de seis años de servicio en la empresa, percibirán una gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su salario real. En el caso de que tales trabajadores tuviesen una antigüedad de veinte o más años de servicios en la empresa, percibirán la gratificación equivalente a siete mensualidades de su salario real.

4. Con independencia de lo anterior, se promoverá como una medida adecuada de política de empleo la jubilación parcial y el contrato de relevo en los términos establecidos en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

5. En cumplimiento de la disposición adicional primera del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, la RAE externaliza el aprovisionamiento de fondos para la concesión de las gratificaciones arriba consignadas, hecho que será notificado a cada trabajador individualmente. Este procedimiento no exime, en modo alguno, a esta institución del compromiso adquirido con sus trabajadores a través del presente convenio, compromiso que será satisfecho a través de la empresa aseguradora designada por la RAE.

Art. 35. *Dietas y kilometraje.*—1. Cuando el trabajador, 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 será el fijado en el Anexo.

2. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si estos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad que se establezca en el Anexo.

Art. 36. *Clases de faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa reguladas por este convenio colectivo 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. 37. *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 de la inasistencia 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. La falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Las discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

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

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, 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. 39. *Faltas muy graves*.—Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa, o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de esta, durante acto de servicio. Queda incluido en este apartado el falsear datos, si ello tiene 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; la dedicación a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de esta; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en faltas graves, aunque sean 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 o el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para quien es objeto de ella, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que la sufre; o cuando la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
8. En general, las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Art. 40. *Sanciones*.—1. Las sanciones que las empresas pueden 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, su categoría profesional y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de: a) miembro del comité de empresa o delegado de personal, o b) delegado sindical.

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

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

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado, por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del comité de empresa o de los delegados de personal, de haberlos. La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

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

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

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

Art. 42. *Derechos sindicales.*—Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

1. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones y derechos que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, modificado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

2. La Real Academia Española pondrá a disposición del Comité de Empresa de un sitio particular dentro de la Intranet en el que puedan difundir las comunicaciones que periódicamente dirija a los trabajadores en general, dentro de su ámbito de representación. Deberá ser un recurso independiente de acceso público de la plantilla y de consulta exclusiva para el personal.

3. Para facilitar la comunicación con sus representados así como con los sindicatos con presencia en el Comité, la Real Academia Española proporcionará una cuenta específica de correo corporativo al Comité de Empresa.

4. Las comunicaciones, así como los correos electrónicos, deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado directamente con el ejercicio de las funciones de representación legal de los trabajadores, sin que puedan utilizarse con otros fines, si bien estarán sujetas a la salvaguardia legal fijada por la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, al igual que toda la información que se difunda a través de estos medios técnicos.

Art. 43. *Comisión paritaria.*—Las partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de este. Esta Comisión estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las decisiones se tomarán en el plazo de quince días, contados a partir de la fecha en la que fue sometido a consideración un asunto, y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple.

Art. 44. *Categorías profesionales.*—Las definiciones de las categorías profesionales son las siguientes, y a ellas corresponden los niveles salariales que a continuación se indican:

- Grupo primero: Titulados.
Personal titulado: Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que dicho título le habilita, y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.
- Grupo segundo: Personal administrativo.
 - Jefe superior: Es aquel que, bajo la dependencia directa de la dirección o de la gerencia, lleva la responsabilidad directa de un servicio.
 - Jefe de primera: Es el empleado capacitado que realiza funciones de responsabilidad directa dentro de un servicio y actúa bajo la dependencia directa de un jefe o del gerente.
 - Jefe de segunda: Es el empleado que, dependiendo de un jefe, realiza trabajos que requieren iniciativa. Quedan adscritos a esta categoría los técnicos de catalogación.
 - Oficial de primera: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos que exigen conocimientos generales del departamento a que está adscrito.
 - Quedan adscritos a esta categoría los secretarios de dirección con un idioma extranjero y aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.
 - Oficial de segunda: Es el empleado que, con responsabilidad restringida, realiza trabajos secundarios que exigen conocimientos generales del departamento a que está adscrito.
 - Quedan adscritos a esta categoría los secretarios de dirección.
 - Auxiliar: Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.
 - Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas-recepcionistas.
- Grupo tercero: Informática.
 - Jefe de sistemas: Es aquel que, bajo la dependencia directa de un director de departamento o de la gerencia, lleva la responsabilidad directa de los sistemas informáticos.
 - Jefe de explotación de primera: Es el empleado capacitado que realiza funciones de responsabilidad directa dentro del servicio de informática y actúa bajo la dependencia de un superior.
 - Jefe de explotación de segunda: Es el empleado, que dependiendo de un jefe, realiza trabajos informáticos que requieren iniciativa.
 - Operador de primera: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos que exigen conocimientos generales de informática.
 - Operador de segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos secundarios que exigen conocimientos generales de informática.
- Grupo cuarto: Oficios varios.
 - Encargado: Es el empleado encargado de realizar labores de mantenimiento del edificio y de cuidar de su buen funcionamiento en todos los aspectos. Podrá dirigir las labores de los subalternos.
 - Oficial de primera: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos que exigen conocimientos generales de oficios varios. Los conductores de automóvil serán considerados oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exigen elementos de taller.
 - Oficial de segunda: Es el empleado que, con responsabilidad restringida, realiza trabajos secundarios que exigen conocimientos generales de oficios varios.

Los conductores de automóvil serán considerados oficiales de segunda si no ejecutan reparaciones.

— Grupo quinto: Subalternos.

- Conserje: Es el empleado que tiene como misión vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa, hacer recados dentro o fuera de ella, recoger y entregar correspondencia, reordenar las salas para los distintos actos que se vayan a celebrar, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.
- Vigilante: Es el empleado que tiene a su cargo el servicio de vigilancia de los locales.
- Limpiador: Es el empleado que está ocupado en la limpieza de los locales de la empresa.

Art. 45. *Solución de conflictos*.—Las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y en el reglamento de dicho Instituto Laboral.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y en el reglamento del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y al empresario se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y en el reglamento del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Art. 46. *Igualdad*.—La representación de la Empresa y el Comité de Empresa se comprometen a marcarse acciones concretas que permitan la aplicación de la Ley de Igualdad, en los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid y para ello nombrarán un equipo de Gestión, seguimiento y evaluación del proceso de implantación de esta Ley y las medidas adecuadas para su puesta en práctica.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Igualdad de trato.—Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras de mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, así como evitar las situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo, estudiar las medidas específicas necesarias para alcanzar este objetivo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que estén determinadas en la legislación laboral.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Este Convenio da por concluidos los acuerdos derivados de la Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo de los trabajadores de la Real Academia Española, firmados el 27 de julio de 2012, dejando de aplicar, desde su entrada en vigor, la modificación adoptada.

DISPOSICIÓN FINAL

En el supuesto de que se produzca la prórroga del convenio colectivo como consecuencia de la falta de denuncia de este, continuará en vigor su contenido normativo de conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Igual circunstancia se producirá en el supuesto de que se proceda a la denuncia del convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso de un nuevo convenio colectivo.

ANEXO

TABLA ECONÓMICA 2015

GRUPO PRIMERO: Titulados

Categoría	Salario base	
	Anual (14 pagas)	Mensual
Personal titulado de grado superior	17.363,50 €	1.240,25 €
Personal titulado de grado medio	16.789,66 €	1.199,26 €

GRUPO SEGUNDO: Personal administrativo

Categoría	Salario base	
	Anual (14 pagas)	Mensual
Jefe superior	16.789,66 €	1.199,26 €
Jefe de primera	16.163,94 €	1.154,56 €
Jefe de segunda	15.538,04 €	1.109,86 €
Oficial de primera	14.391,30 €	1.027,95 €
Oficial de segunda	13.818,00 €	987,00 €
Auxiliar	11.783,59 €	841,69 €

GRUPO TERCERO: Personal informático

Categoría	Salario base	
	Anual (14 pagas)	Mensual
Jefe de sistemas	16.789,92 €	1.199,28 €
Jefe de explotación de primera	16.164,26 €	1.154,59 €
Jefe de explotación de segunda	15.538,04 €	1.109,86 €
Operador de primera	14.391,30 €	1.027,95 €
Operador de segunda	13.818,00 €	987,00 €

GRUPO CUARTO: Oficios varios

Categoría	Salario base	
	Anual (14 pagas)	Mensual
Encargado	13.818,00 €	987,00 €
Oficial de primera	13.140,40 €	938,60 €
Oficial de segunda	12.566,54 €	897,61 €
Auxiliar	11.783,59 €	841,69 €

GRUPO QUINTO: Subalternos

Categoría	Salario base	
	Anual (14 pagas)	Mensual
Conserje, vigilante, limpiador	11.783,66 €	841,69 €

DIETAS Y KILOMETRAJE

Dieta íntegra	64,90 €
Cada kilómetro	0,31 €

El gerente, Daniel Martín Mayorga.—Por el comité de empresa: Emilio Bomant García, Juan Pedro Gabino García, Javier Gómez Gómez, Almudena Jimeno Sanjuán y Encarna Raigal Pérez.

(03/23.071/15)

