

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia y Empleo

16345 Resolución de 24 de noviembre de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio, denominación, Grupo Empresarial de Televisión de Murcia, S.A.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio número de expediente: 30/01/0100/2014; denominación, Grupo Empresarial de Televisión de Murcia, S.A.; código de convenio, 30103522012014; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 17 de noviembre de 2014, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 24 de noviembre de 2014.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

II Convenio colectivo Grupo Empresarial Televisión de Murcia, S.A.

Partes firmantes.

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que el presente Convenio Colectivo se concierta por D. José Ángel Quintanilla Louzao, en su calidad de Director General de la Empresa, así como por José Antonio Cutillas Sanz, en su calidad de Delegado de Personal (representante legal de los trabajadores), por el Sindicato Unión General de Trabajadores.

Título I: Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Grupo Empresarial Televisión de Murcia, S.A. (en lo sucesivo GTM, S.A.) y su personal, con las peculiaridades propias del presente Convenio Colectivo y las exclusiones establecidas en el artículo 2 (ámbito personal) que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica (civil, mercantil o laboral).

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en GTM, S.A., cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio del respeto y validez de las condiciones individuales que ya existían o cualesquiera que pudieran pactarse en el futuro entre el trabajador y la Empresa.

A los efectos del presente Convenio, el término "trabajador" se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

El personal cuya relación laboral sea de carácter especial como personal de Alta Dirección.

Los colaboradores y asesores contratados, mediante relación civil o mercantil, para un programa, serie, espacio o servicio concreto.

Actores, músicos, cantantes, orquestas, coros, agrupaciones musicales y personal artístico en general contratado para realizar actuaciones determinadas mediante contrato civil o mercantil de prestación de servicios.

Agentes publicitarios, adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por televisión o radio mediante contrato civil o mercantil de prestación de servicios.

Los corresponsales y todos aquellos profesionales que, en el ejercicio libre de su profesión mantengan una relación de arrendamiento de servicios.

Los agentes mediadores regulados en el Real Decreto 1.438/85, de 1 de agosto, cuyas condiciones de trabajo quedarán reguladas según lo pactado en el contrato de trabajo y legislación general de aplicación.

El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con GTM, S.A., con independencia de que dichos servicios se presten en los centros de trabajo de GTM, S.A.

El personal perteneciente al Grupo Exento, de conformidad con lo establecido en el artículo 18.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación al centro de trabajo de GTM, S.A., ubicado en Ciudad del Transporte, Avenida Alhama de Murcia s/n, Sangonera.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Se pacta la vigencia del presente convenio desde el 31 de octubre de 2014 a 31 de diciembre de 2018.

Un mes antes del vencimiento del convenio, el mismo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes mediante comunicación escrita dirigida al resto de interlocutores sociales que han intervenido en la negociación, necesitando la comunicación fehaciente de tal denuncia.

En caso de no ser denunciado por las partes dentro del plazo de los treinta días naturales a la fecha de su término, quedará automáticamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Una vez denunciado, las partes acuerdan la vigencia del contenido normativo del Convenio, en tanto el mismo no sea sustituido por otro nuevo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El contenido del presente Convenio Colectivo conforma un todo orgánico, indivisible y no separable, que viene a sustituir en su integridad a cualquier regulación anterior.

En el caso de que por la Jurisdicción o Autoridad Administrativa competentes, de oficio o a instancia de parte, se declarara contrario a Derecho o nulo cualquiera de los artículos, preceptos, acuerdos o condiciones recogidos en el presente Convenio, de cualquier tipo o naturaleza, ambas partes coinciden en que el Convenio en su totalidad será considerado nulo y sin efecto desde la fecha de dicha declaración.

Dicha nulidad del Convenio en su conjunto se producirá de manera automática y sin necesidad de que se produzca un pronunciamiento específico por ninguna de las partes firmantes.

En el supuesto de que se produjera esta nulidad del Convenio en su totalidad, ambas partes se comprometen a reiniciar a la mayor brevedad las negociaciones para la realización de un nuevo Convenio.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones contenidas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieren por mejora pactada unilateralmente, concedida por la empresa o por imperativo legal, en cómputo anual.

Las mejoras que por disposición laboral de cualquier carácter que pudieran obligar en el futuro, podrán ser absorbidas por las que se otorgan en el presente Convenio.

Artículo 7. Concurrencia entre Convenios y obligatoriedad del Convenio.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las relaciones laborales habidas entre Grupo Empresarial de Televisión De Murcia, S.A., y sus trabajadores en los términos previstos en los artículos 1 y 2 del mismo, entendiendo las partes que el presente Convenio mejora en cómputo anual cualquier otro de carácter nacional que pueda existir de idéntico o similar objeto.

El presente Convenio es de aplicación preferente sobre cualquier norma convencional sobre la misma materia de ámbito superior, en los términos establecidos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

Artículo 8. Organización del trabajo.

De acuerdo a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos por la ley a los trabajadores/as y sus representantes legales.

Artículo 9. Obligaciones del trabajador.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 10. Buena fe contractual y prohibición de discriminación.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la legislación vigente, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Artículo 11. Contratación.

Toda relación laboral que se origine en el ámbito del presente Convenio deberá expresarse por escrito, a través del correspondiente contrato de trabajo, que deberá ser suscrito por la empresa y el trabajador con anterioridad al inicio de la prestación de los servicios. En el mismo acto de la firma, un ejemplar del contrato quedará en poder del trabajador/a; posteriormente, se le entregará un segundo ejemplar, ya visado por el organismo competente correspondiente.

Artículo 12. Tipos de contratación.

Con el fin de facilitar el mantenimiento y, en lo posible, aumento de puestos de trabajo, el ingreso de trabajadores en la Empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, mejor favorezca las necesidades e intereses de GTM, S.A.

A los afectos del apartado anterior, se señalan los siguientes tipos de contrato:

Contrato de duración indefinida.

Contratos temporales:

Contrato para obra o servicio determinado: es el contrato que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta. Será considerado contrato de obra o servicio determinado aquel que se realice para afrontar cualquier lanzamiento o nuevo proyecto, o programa o temporada de programas, producción cinematográfica o de publicidad independiente, así como eventos aislados o temporadas específicas deportivas o taurinas, eventos regionales de interés, cobertura de actos públicos y, en general, aquellas materias que puedan establecerse con carácter obligatorio o preferente por los clientes, y que aún siendo inherente a la actividad de la Empresa tuviere una duración limitada en el tiempo pero incierta.

Contrato eventual: Contrato eventual por circunstancias de la producción es aquel contrato concertado para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Contratos formativos: Son considerados, según el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, contratos formativos el Contrato de trabajo en prácticas y el Contrato para la formación.

Para la concertación y gestión de ambas modalidades de contratación se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y a la Legislación Vigente en cada momento.

La retribución del personal con cualquiera de estos tipos de contrato será la siguiente:

60% del Salario de convenio para el puesto o Grupo para la que fue contratado, durante el primer año de contrato.

75% del Salario de convenio para el puesto o Grupo para la que fue contratado, durante el segundo año de contrato.

Dichos porcentajes se aplicarán sobre la retribución establecida para el Grupo Profesional correspondiente a aquel al que vaya a acceder el trabajador, estableciendo como retribución mínima en todo caso la fijada con tal carácter para el Grupo de Iniciación.

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial. Podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley.

En caso de que se pacte por Empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de las mismas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

El máximo de horas complementarias que se podrá realizar será del 60% de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias y las complementarias puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, la Empresa podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, con un máximo de un 30% de las horas ordinarias contratadas.

La Empresa favorecerá en la medida de lo posible la contratación indefinida.

Artículo 13. Período de prueba.

El período de prueba del personal que ingrese en la empresa se concertará siempre por escrito, y tendrá la siguiente duración:

Técnicos titulados: Seis meses.

Resto de trabajadores/as: Dos meses.

Los anteriores períodos de prueba serán asimismo de aplicación a los contratos temporales, independientemente de su duración.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

El cómputo del período de prueba se interrumpirá si el trabajador/a se ve afectado por las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

Artículo 14. Dimisión del trabajador/a.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de este preaviso por parte del trabajador/a dará derecho a la empresa a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

TÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15. Principios generales.

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en la Empresa serán clasificados en atención a la ocupación y en relación con las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación.

La clasificación se realiza en Grupos Profesionales o Áreas de actividad, por las tareas y funciones que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo que determinará, por tanto, la ubicación del trabajador en uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio.

Artículo 16. Áreas de actividad:

La actividad que desarrollan la Empresa da lugar a la existencia de las siguientes áreas que, en base a la homogeneidad de las tareas desempeñadas en su seno, originan el establecimiento de las siguientes Áreas de Actividad:

Dirección.

Administración.

Producción, redacción y explotación.

Servicios.

Artículo 17. Factores de encuadramiento.

A tenor de lo dicho en el artículo anterior, el encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional, será el resultado de la conjunta ponderación objetiva de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad:

Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes mencionados.

Artículo 18. Grupos Profesionales:

La aplicación de los anteriores factores de encuadramiento lleva al establecimiento de los siguientes Grupos Profesionales para la clasificación del personal de la Empresa:

Grupo profesional exento:

Definición general.- Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades estratégicas de la empresa, siendo responsables últimos de una o varias áreas completas de negocio, ya sea por sí mismos o bajo la supervisión directa de la Dirección General.

Se incluye en este grupo a aquellos/as trabajadores/as que definen la estrategia a seguir, establecen las principales líneas de trabajo y control, marcan los objetivos de cumplimiento y directrices de gestión y buscan la máxima eficiencia y rentabilidad de la Empresa.

Se caracterizan por tener la facultad de representar y obligar a la Compañía frente a terceros en aspectos generales que afecten a intereses estratégicos, tanto frente a otros Entres Privados como frente a las Administraciones Públicas.

Formación: Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente, complementada con formación específica para el puesto -de postgrado o doctorado- o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

Factores: Muy alto grado de exigencia en los factores de conocimientos, iniciativa, autonomía, complejidad, responsabilidad y mando.

Los trabajadores exentos, en cuanto personal de dirección de la empresa, se encontrarán fuera del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, rigiéndose por las condiciones pactadas a título individual.

Grupo profesional I:

Definición general: Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos, de alto contenido intelectual o de interrelación humana. Desarrollan su actividad en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica, a partir de las directrices generales amplias emanadas del personal exento o directamente del Consejo de Administración. Tienen a su cargo áreas completas de negocio o de gestión interna dentro de la Empresa.

Formación: Equivalente a titulación universitaria de grado superior, complementada con formación específica para el puesto y/o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Factores: Muy alto grado de exigencia en los factores de conocimientos y responsabilidad, así como alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y mando.

Grupo Profesional II:

Definición general: Se incluye la dirección de concretas áreas productivas y técnicas de la Compañía que agrupan tareas complejas, que exige un alto contenido intelectual y de especialización, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales, siempre con personal a su cargo para la concreta ejecución.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa, experiencia, especialización y responsabilidad comportando, bajo supervisión del personal a su cargo, la responsabilidad de las mismas.

Formación: Titulación universitaria de primer o segundo ciclo, o equivalente, o Bachillerato/Formación Profesional de Primer ó Segundo Grado complementada con formación específica para el puesto o conocimientos profesionales equivalentes tras experiencia acreditada.

Factores: Alto grado de exigencia en los factores de conocimientos y responsabilidad, grado moderado de mando en los casos en los que se ejerza, así como grado moderado de exigencia en los factores de complejidad, iniciativa y autonomía. Es responsable de pequeñas áreas productivas y/o organizativas de la empresa.

Grupo profesional III:

Definición general: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas del personal del Grupo II o superior, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos, con autonomía y responsabilidad técnicas, pero limitadas por una supervisión directa y sistemática.

Ejecutan las tareas y/o funciones según instrucciones concretas, claramente establecidas con un método de trabajo preciso, y con dependencia jerárquica y/o funcional, que requieren preferentemente un gran conocimiento de las tareas y/o funciones a desarrollar y/o atención, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales o puestos inferiores, pero sin tener personal alguno directamente a su cargo.

Incluye además la realización de tareas que, aun implicando en algunos casos ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de relaciones humanas.

Por defecto, este será el Grupo Profesional al que quedará adscrito el personal que realice funciones productivas o de administración en la Compañía.

Formación: Titulación Universitaria correspondiente al puesto técnico, o titulación conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado ó Educación Secundaria Obligatoria, siempre y cuando se cuente, al menos, con tres años de experiencia profesional en las tareas que se desempeñan.

Factores: Medio grado de exigencia en los factores de conocimientos, responsabilidad y complejidad, así como grado bajo en el factor de mando y bajo grado en los factores de iniciativa y autonomía.

Grupo profesional IV:

Definición general: Trabajos realizados bajo instrucciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no existe capacidad para la toma de decisiones autónomas.

Ejecutan las tareas y/o funciones según instrucciones concretas obtenidas de forma directa, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional, que requieren básicamente esfuerzo físico y/o atención, con normas definidas para la realización de las tareas.

Incluye además la realización de tareas que, aun no implicando ordenación de trabajo, tienen un contenido medio- bajo de relaciones humanas.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Educación Secundaria Obligatoria, completado con al menos, un año de experiencia profesional en las tareas que se desempeñan.

Factores: Grado bajo de exigencia en los factores de conocimientos, iniciativa, autonomía, complejidad y responsabilidad.

Por defecto, este será el Grupo Profesional al que quedará adscrito el personal que realice funciones auxiliares a la producción o al mantenimiento de las instalaciones y equipos.

Grupo profesional V (Grupo de inicio):

Los trabajadores contratados para la realización de puestos de trabajo incluidos en los Grupos Profesionales II, III y IV iniciarán su prestación de servicios encuadrados en el Grupo Profesional V, o Grupo de Inicio, excepto en aquellos casos en los que expresamente se acuerde lo contrario entre Empresa y trabajador en el momento de la contratación.

Durante el tiempo en el que los trabajadores permanezcan en este Grupo Profesional, serán objeto de un especial tutelaje y supervisión a fin de que adquieran los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño de sus funciones, habilidad en el manejo de los equipos de trabajo y experiencia suficiente en el desempeño de sus tareas.

La promoción al Grupo Profesional al que pertenece en puesto de trabajo objeto de la contratación se producirá cuando el trabajador haya adquirido un grado de conocimientos y habilidad suficientes y, en todo caso, al transcurrir un año desde la contratación.

No se computará efectos del límite máximo de permanencia en este Grupo los períodos de tiempo en los que no haya habido prestación efectiva de servicios, excepto los siguientes supuestos: las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave

Artículo 19. Movilidad funcional.

De acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo Profesional.

Artículo 20. Trabajos de distinto Grupo Profesional:

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo Profesional superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Transcurridos los seis meses, con las excepciones apuntadas, el trabajador podrá solicitar la promoción al Grupo Profesional superior. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de Grupo Profesional superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un Grupo Profesional inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a tres meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo Profesional de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional.

Título IV

Jornada de trabajo.

Artículo 21. Jornada.

La jornada ordinaria será de 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La jornada ordinaria de trabajo en la Empresa será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual, prestadas de lunes a domingo.

La jornada máxima ordinaria será de 9 horas diarias.

Entre el final de una jornada y el principio de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días, de dos días ininterrumpidos. Como regla general, y siempre que la organización de la Empresa lo permita, se procurará que coincidan con el sábado y el domingo.

Artículo 22. Flexibilidad de la jornada.

Ambas partes de común acuerdo expresan que la naturaleza de la actividad de GTM, S.A. hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de la jornada de trabajo tenga carácter flexible.

Por lo tanto, y al amparo de la habilitación recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá llevar a cabo la distribución irregular de un 15% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores según las necesidades de la producción, respetando en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos en el artículo anterior, y preavisando a los trabajadores afectados con 10 días de antelación. Esta jornada flexibilizada será obligatoria para los trabajadores.

Como resultado de la aplicación de esta medida, y durante su vigencia, podrá superarse el límite de 9 horas diarias, reputándose en todo caso el exceso también como jornada ordinaria. Como límite absoluto se respetará en todo caso el descanso de 12 horas diarias entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente.

Artículo 23. Tipos de jornada.

Se podrá establecer, en función de la actividad realizada, los siguientes tipos de jornada:

Jornada continuada: es aquella que se establece en un solo bloque diurno o nocturno. En este tipo de jornada el trabajador dispondrá de una pausa para el descanso de 20 minutos que no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Jornada partida: Es aquella que está repartida en dos bloques, con una interrupción mínima de dos horas y máxima de cuatro horas, excepto pacto en contrario con el trabajador.

Como regla general, se favorecerá la implantación de la jornada continuada, cuando la organización de la Empresa lo permita.

Artículo 24. Horarios.

Los horarios tendrán las siguientes modalidades:

Horarios fijos: Los horarios fijos son los establecidos con carácter permanente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22 sobre flexibilización de la jornada, y las posibilidades de modificación establecidos en la legislación vigente.

Horarios flexibles: Horarios flexibles son aquellos en los que, incluso planificados semanalmente, el inicio y la finalización de cada jornada y la determinación de los días laborables o de descanso pueden ser modificados por la Empresa con un preaviso mínimo de 48 horas respecto de los horarios planificados, excepto en caso de urgente y acreditada necesidad productiva, en cuyo caso este preaviso podrá reducirse a 24 horas. El aviso previo tendrá que comunicarse al trabajador, en la medida en la que sea posible, en su lugar de trabajo.

Artículo 25. Trabajo nocturno.

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado por el trabajador entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Las horas de trabajo prestadas durante dicha franja horaria se retribuirán de conformidad con lo dispuesto en el Plus de Nocturnidad. Si durante una jornada de trabajo se realiza más de 3 horas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas se considerara la jornada integra como nocturna.

Artículo 26. Trabajo en festivos.

Se considerarán festivos aquellos que se publiquen en los Boletines Oficiales correspondientes y que resulten de aplicación en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en la concreta localidad en la que se ubica el centro de trabajo, hasta un total de 14 anuales.

No obstante, si por razones inherentes a la actividad de la Empresa, fuera necesario prestar servicios dichos días, los mismos se retribuirán de conformidad con lo establecido en el Plus de Festividad.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria (normal o flexibilizada) establecida en los artículos 21 y 22 del presente Convenio.

La realización de las horas extraordinarias será voluntaria para los trabajadores, excepto las horas extraordinarias por fuerza mayor.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso (dentro de los dos meses posteriores a su cómputo) en cuyo caso el trabajador disfrutará de setenta y cinco minutos de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, o bien retribuidas (si no se descansan dentro del periodo de tiempo antes indicado), percibiendo entonces el trabajador, por cada hora extraordinaria trabajada, una cantidad igual al resultado de incrementar en un 15% la cuantía correspondiente a una hora de trabajo ordinaria.

Dependiendo de las necesidades productivas y organizativas existentes, la Dirección de la Empresa establecerá en cada caso si se produce la compensación económica o mediante descanso de las horas extraordinarias realizadas, siguiendo en todo caso los criterios establecidos en el párrafo anterior.

Artículo 28. Vacaciones anuales.

a) Duración.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, un período de 30 días naturales.

b) Proporcionalidad.

Cuando el tiempo de prestación de servicio sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al período de tiempo efectivamente trabajado o a trabajar, a razón de dos días y medio de vacaciones por mes completo. Este mismo criterio se utilizará para las personas contratadas en las distintas modalidades contractuales.

En caso de cese, y para el caso de no ser disfrutadas por el trabajador con anterioridad al mismo, se le abonará el importe correspondiente al periodo que no hubiera podido disfrutar.

c) Período de disfrute.

El período de vacaciones abarca desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Con carácter preferente, de acuerdo con los planes generales de Producción de la Empresa, y siempre que las necesidades del servicio así lo permitan, el trabajador podrá disfrutar como mínimo de 14 días naturales de vacaciones durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El establecimiento de las vacaciones respetará los días de libranza por turno al iniciarse el periodo vacacional. Podrán acumularse los días de vacaciones con los de libranza semanal programados al inicio de las mismas.

Cuando el periodo de disfrute de las vacaciones coincida con la situación de incapacidad temporal de la trabajadora con motivo de embarazo, o se trate del periodo de disfrute de la maternidad, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la trabajadora podrá disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, incluso fuera del año natural al que corresponda, y durante un período de dieciocho meses posteriores al alta.

d) Calendario de vacaciones.

Los distintos Departamentos confeccionarán la propuesta a incluir en el plan de vacaciones, durante el mes de abril de cada año, de acuerdo con la programación de la actividad en dicho Departamento y el número de efectivos destinados en el mismo.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho a conocer el periodo de disfrute de sus vacaciones con, al menos, un mes de antelación.

Se podrán disfrutar a petición del trabajador, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en un máximo de tres períodos, si bien uno de ellos al menos debe ser de 2 semanas consecutivas, otro de 1 semana y otro de 9 días naturales. Todo ello, salvo supuestos individuales concretos y excepcionales, debidamente justificados ante la Dirección de la Empresa y debidamente autorizados por esta.

Una vez establecidos los turnos de vacaciones, no se podrán alterar, salvo por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales, suficientemente motivadas por el trabajador.

Los casos de coincidencia en las fechas de vacaciones serán resueltos con arreglo al siguiente orden de preferencia:

- 1.º Acuerdo entre los trabajadores del mismo departamento.
- 2.º Trabajadores con hijos en edad escolar
- 3.º Trabajadores con mayor antigüedad en la Empresa
- 4.º Trabajadores con mayor antigüedad en el Departamento.
- 5.º Trabajadores con mayor edad

Las cuatro primeras preferencias tendrán carácter rotativo anual.

TÍTULO V

RÉGIMEN RETRIBUTIVO.

Artículo 29. Del salario.

La retribución de los trabajadores de GTM, S.A. está formada por los siguientes conceptos retributivos:

Salario base.

Horas extraordinarias.

Complementos salariales.

Todas las horas extraordinarias como los complementos salariales se percibirán única y exclusivamente en tanto en cuanto se ejerzan las funciones, trabajos, o condiciones especiales que las motivaron.

Artículo 30. Salario Base.

El salario base anual para cada grupo profesional y para jornada completa es el que se reproduce en las Tablas Salariales adjuntas al presente Convenio, e incluye en todos y cada uno de ellos el concepto de flexibilidad, entendido como la aceptación expresa por parte del trabajador de realizar su jornada de trabajo y horarios de acuerdo con lo especificado en el Título IV del presente Convenio.

Artículo 31. Precio de la hora ordinaria.

El precio de la hora ordinaria estará comprendido, única y exclusivamente, por el salario base y los complementos que, en su caso, hayan podido ser pactados de manera específica con el trabajador.

Artículo 32. Pagas extraordinarias.

El importe de la paga extraordinaria estará comprendido, única y exclusivamente, por el salario base y los complementos que, en su caso, hayan podido ser pactados de manera específica con el trabajador.

El importe de las cantidades descritas en el apartado anterior será abonado en 14 pagas de la misma cuantía, doce mensuales y dos extraordinarias, devengándose y liquidándose las pagas extraordinarias de la siguiente manera:

Paga Extraordinaria de Junio: cuyo periodo de devengo está comprendido entre el 1 de enero del año en curso y el 30 de junio del año en curso, y cuyo periodo de pago está comprendido entre el 10 y el 15 de julio del año en curso.

Paga Extraordinaria de Diciembre: cuyo periodo de devengo está comprendido entre el día 1 de julio del año en curso y el 31 de diciembre del año en curso, y cuyo periodo de pago está comprendido entre el 10 y el 15 de diciembre del año en curso.

Mediante acuerdo entre Empresa y trabajador, podrá establecerse el prorrateo de las pagas extraordinarias entre las 12 pagas ordinarias.

Artículo 32. Complemento por nocturnidad.

Las horas consideradas nocturnas de conformidad con el artículo 25 del presente Convenio se abonarán con un recargo del 15% sobre el precio de la hora ordinaria o se compensará con un 25% en periodos de libranza.

Artículo 33. Complemento por trabajo en festivo.

Las horas de trabajo en día festivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio, se abonarán con un recargo del 15% sobre el precio de la hora ordinaria o se compensará con un 25% en periodos de libranza.

Artículo 34. Cláusula de revalorización salarial.

Durante la vigencia del presente Convenio, los salarios base de los trabajadores serán incrementados con el IPC interanual real nacional una vez sea conocido el dato y con efectos de 1 de enero, actualizándose las Tablas Salariales correspondientes a cada Grupo Profesional establecidas en el Anexo I.

No obstante lo anterior, no se producirá revalorización salarial alguna correspondiente al ejercicio 2015. Por lo tanto, la primera actualización de salarios se llevará a cabo con efecto 1 de enero de 2016, en relación al IPC interanual real del año vencido.

El incremento salarial regulado en los apartados anteriores se producirá de forma proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa durante el año natural correspondiente, devengando el 100% del incremento aquellos trabajadores que hayan permanecido en la Compañía durante todo el año natural al que el mismo se refiere.

TÍTULO VI

PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 35. Permisos.

De acuerdo al artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho registradas legalmente en los correspondientes registros. Si la pareja de hecho que ya hubiera disfrutado de esta licencia, contrae matrimonio con posterioridad a ésta, se considerará disfrutado el permiso correspondiente, no dando lugar a una nueva licencia.

Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El parentesco de consanguinidad hasta segundo grado comprende: En línea recta ascendente, padres y abuelos; en línea recta descendente, hijos y nietos; y en línea colateral, hermanos.

El parentesco de afinidad hasta segundo grado comprende: El cónyuge, y todos los miembros de su familia con los que el propio cónyuge tenga un parentesco de consanguinidad hasta segundo grado.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, la empresa podrá descontar el importe de la misma del salario a que el/la trabajador/a tuviera derecho en la empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.

Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

De acuerdo al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, 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. Este permiso de lactancia podrá ser acumulable a la baja por maternidad. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

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

Artículo 36. Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento.

De acuerdo a los artículos 45 y 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo podrá suspenderse, con reserva del puesto de trabajo, por maternidad de la mujer trabajadora, adopción o acogimiento de menores de seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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 opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta 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 ésta 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 periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del permiso por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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.

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 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 Dirección de la Empresa y los trabajadores afectados.

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.

Artículo 37. Guarda legal.

De acuerdo al artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, 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 prevista en este Convenio con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

De conformidad con la habilitación establecida en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la concreción horaria de la reducción de jornada establecida en el apartado anterior deberá realizarse por el trabajador necesariamente dentro de su jornada ordinaria, sin que ello pueda suponer cambio de jornada continua a jornada partida o viceversa, salvo acuerdo con la Dirección de la Empresa, y todo ello en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional del trabajador, y a las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

Artículo 38. Excedencia por cuidado de hijos.

De acuerdo al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, 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 éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo 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, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, 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 la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador/a 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se 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.

TÍTULO VII

DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 39. Formación profesional.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan.

A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que, dentro del plan estratégico de la Empresa, se desarrollen en función de la detección de las necesidades del personal en los diferentes puestos de trabajo en cada momento.

La formación obligatoria podrá llevarse a cabo dentro o fuera de la jornada de trabajo, computándose en todo caso como tiempo de trabajo efectivo.

Son objetivos de la formación continua:

La mejora de la competitividad de la Empresa, proporcionando la especialización requerida y desarrollando nuevas técnicas, procesos y/o herramientas de trabajo.

Facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna de los trabajadores.

Adaptar a los trabajadores en función de las necesidades cambiantes del mercado y de las nuevas tecnologías.

Cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes y al tiempo necesario para efectuar los correspondientes desplazamientos, así como preferencia para elegir turno de trabajo, sin perjuicio de la capacidad organizativa de la Empresa.

Artículo 40. Incapacidad Temporal por contingencias profesionales.

En caso de incapacidad temporal del trabajador/a derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará en su caso el

subsidio de la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora cuando ello resulte necesario, desde el primer día y con una duración máxima de doce meses. La aportación obligatoria de la Empresa en ningún caso podrá ser superior al 25% de la base reguladora.

Igualmente, en caso de que pudiera ser necesario, la Empresa complementará también los supuestos de maternidad y lactancia en los mismos términos que los expuestos en el apartado anterior, sin que en ningún caso pueda excederse el 100% de la base reguladora.

Artículo 41. Traspasos y desplazamientos.

De acuerdo con el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, el traslado de trabajadores, siempre que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. Igualmente habrá que observar el plazo de notificación, la compensación o indemnización, la posibilidad de impugnación por parte del trabajador y, en su caso, el período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, tal como se establece en el referido artículo 40.1 y también en el 40.2.

Por tanto, el traslado de trabajadores/as a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que no exija cambios de residencia, queda dentro del ejercicio regular de las facultades organizativas de la empresa.

De acuerdo con el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores, que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. El trabajador/a deberá ser informado del desplazamiento con antelación suficiente a la fecha de efectividad, y con un tiempo no inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses.

En este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los traslados.

Expresamente se hace constar que, en trabajos realizados fuera del territorio del Estado Español por trabajadores/as con contrato laboral formalizado dentro del mismo, los gastos tales como visados, tasas locales, vacunaciones, serán siempre por cuenta de la empresa.

Artículo 42. Gastos de locomoción y dietas.

Cuando, por necesidades del servicio, el trabajador/a se desplace fuera del que es su centro de actividades y, de acuerdo con la empresa, utilice coche propio, la empresa le compensará abonándole la cantidad de diecinueve céntimos de euros (0,19.-€) por kilómetro recorrido, más, en su caso, los gastos de peaje y aparcamiento que justifique.

Cuando, por necesidades del servicio, el trabajador deba desplazarse a un municipio distinto de aquel donde radique su centro de actividades y también de aquel que constituya su domicilio habitual, siempre y cuando dicho desplazamiento ocupe íntegramente el marco horario establecido.

El marco horario para el devengo del derecho a compensación es el siguiente:

Desayuno: de 06:00 horas a 08:00 horas.

Almuerzo/comida: de 14:00 horas a 16:00 horas.

Cena: de 21:00 horas a 23:00 horas.

Pernocta: de 24:00 horas a 06:00 horas.

La empresa le compensará por los gastos normales de manutención y estancia. Esta compensación se podrá llevar a cabo a elección de la empresa de una de las maneras siguientes:

Facilitando al trabajador/a, dependiendo de lo que en cada caso proceda, el almuerzo, la cena, el alojamiento y el desayuno.

Abonando al trabajador, dependiendo de lo que en cada caso proceda, las siguientes dietas diarias:

Por desayuno: Diez Euros (10,00 €).

Por almuerzo: Diez euros (10,00 €).

Por cena: Diez euros (10,00 €).

Por alojamiento y desayuno: Cuarenta y un euros con cuarenta y un céntimos (41,41 €).

La dieta por gastos de manutención de bolsillo se devengará por noche y sólo si el desplazamiento obliga al trabajador/a a pernoctar fuera de su domicilio habitual.

Si el desplazamiento es a un destino fuera del territorio nacional, estas dietas se incrementarán en un 50%.

Estableciendo un sistema de gastos a justificar, en sustitución de las dietas previstas en el punto anterior, por unos importes mínimos iguales al importe de esas dietas.

Con cualquier sistema mixto de los tres anteriores. En general, siempre que sea posible, y, en particular, siempre que el trabajador/a así lo demande, la empresa realizará las gestiones necesarias para abonar al trabajador las percepciones por gastos de locomoción y dietas o, en su caso, un adelanto suficiente para una posterior justificación de gastos, antes de que se efectúe el gasto.

Artículo 43. Plan de Igualdad.

Se seguirá desarrollando del Plan de Igualdad ya vigente en GTM, S.A. para su aplicación práctica mediante la Comisión de seguimiento y perfeccionamiento de dicho plan creada al efecto.

Artículo 44. Derechos Sindicales. Acumulación de horas.

Los miembros del Comité de Empresa disfrutarán del crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en la forma establecida en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes de los trabajadores adscritos a cada una de las organizaciones sindicales podrán ceder sus horas sindicales, para su acumulación, a otros miembros del Comité de Empresa de su misma organización. La cesión de

horas requerirá un preaviso a la Empresa de, al menos, 15 días de antelación a la fecha o fechas de disfrute para una correcta planificación de la Empresa, salvo casos imprevistos que se notificarán una vez que se conozcan. Esta cesión del crédito horario se efectuará con carácter bimestral.

En supuestos excepcionales en que por razones de determinadas circunstancias productivas u organizativas de la empresa se plantearan graves problemas de organización o funcionamiento con la cesión de horas, se pactará con el afectado o la organización sindical correspondiente representada en el Comité de Empresa, la solución del conflicto.

TÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 45. Comisión de Seguridad y Salud.

La Comisión de Seguridad y Salud estará conformada por los representantes de los trabajadores existentes en la Empresa, hasta un número máximo de cinco. En caso de que eventualmente exista un Comité de Empresa con más de cinco miembros, los componentes de la Comisión se elegirán por éstos democráticamente.

Por la parte empresarial se designarán por la Dirección los miembros de la Comisión, en igual número a los representantes de los trabajadores que en su caso la compongan.

Entre otros, serán cometidos de la Comisión:

Divulgar e informar de los riesgos profesionales ligados a las actividades de la empresa.

Divulgar e informar de los derechos y obligaciones de cada parte al respecto de la seguridad y salud en el trabajo.

La promoción de actividades preventivas.

Las anteriores funciones se entienden sin perjuicio de las competencias y garantías que se atribuyen a los Delegados de Prevención que se designen, de conformidad con los artículos 35 y 36 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

La Comisión establecerá sus propias normas de funcionamiento.

TÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 46. Normas generales.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas leves, graves y muy graves y sanciones que se establece en el presente título de este Convenio Colectivo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La enumeración de faltas de los tres artículos siguientes no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de análoga gravedad.

Artículo 47. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

La comisión de tres faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes.

La comisión de una falta de ausencia del puesto de trabajo injustificada, por un tiempo superior a treinta minutos.

El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

No comunicar con antelación suficiente una falta al trabajo por causa justificada, o no comunicar con la necesaria diligencia la ausencia al trabajo por enfermedad o accidente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, cuando de ello se deriven perjuicios organizativos a la Empresa.

La reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres, cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.

Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter leve.

La falta de atención y diligencia con los clientes, invitados o público.

La falta ostensible de aseo y limpieza personal.

La embriaguez o toxicomanía ocasional. Si, como consecuencia de la misma, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

Artículo 48. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

La comisión de tres faltas leves de la misma naturaleza, habiendo mediado sanción, en un período de tres meses.

La comisión de seis faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las tres primeras hubieran sido previamente sancionadas como falta leve.

La comisión de dos faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando la primera hubiera sido previamente sancionada como falta leve.

Faltar al trabajo un día, sin la debida autorización o causa justificada.

Simular enfermedad o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos.

Simular la presencia de otro trabajador.

La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia relacionada con el cometido profesional. Si implicase manifiesto quebranto de la

disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

La negligencia o desidia en el trabajo cuando afecte a la buena marcha del mismo o cause perjuicio económico a la empresa.

Entregarse a juegos o distracciones durante el tiempo de trabajo, incluyendo la utilización de redes sociales.

Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter grave. Si se produjeran con publicidad o a través del uso de redes sociales u otras formas de difusión colectiva, serán consideradas falta muy grave.

Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa.

El abuso de autoridad, entendido como la conducta del que, prevaliéndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un subordinado, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad. Cuando revista caracteres de especial gravedad, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear maquinaria, herramientas o material de la empresa para usos propios.

Las derivadas de lo previsto en las causas 3 y 10 del artículo anterior.

Artículo 49. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado sanción, en un período de seis meses.

La comisión de nueve faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las seis primeras hubieran sido previamente sancionadas.

La comisión de tres faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las dos primeras hubieran sido previamente sancionadas.

La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento normal o pactado en el trabajo.

Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter muy grave, así como los malos tratos de obra.

Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa, cuando lo sean desde posiciones de superioridad jerárquica y asocien la obtención del trabajo, la mejora de sus condiciones o la estabilidad en el empleo con la aprobación de favores de tipo sexual.

La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el servicio.

La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Robar o hurtar, hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos de manera voluntaria en materiales, edificios, instalaciones, maquinaria, aparatos, herramientas, útiles, mobiliario, vestuario, enseres o documentos de la empresa o de sus trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa, así como de clientes o de aquellas instalaciones en las que el trabajador se encuentre por razón del servicio.

Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

La publicación de información confidencial de la Empresa de naturaleza productiva o financiera, así como de manifestaciones atentatorias del derecho al honor de sus responsables o trabajadores, a través de redes sociales u otras formas de difusión colectiva.

Las derivadas de lo previsto en las causas 3 y 10 del artículo 48 y en las causas 7 y 11 del artículo anterior.

Artículo 50. Sanciones.

Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Se establece el siguiente régimen de sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.

Despido disciplinario.

Artículo 51. Prescripción de las faltas.

De acuerdo con el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, cualquier falta prescribirá a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO X

COMISIÓN PARITARIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Artículo 52. Comisión Paritaria.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por los representantes de los trabajadores existentes en la Empresa, hasta un número máximo de cinco. En caso de que eventualmente exista un Comité de Empresa con más de cinco miembros, los componentes de la Comisión se elegirán por éstos democráticamente. Por la parte empresarial se designarán por la Dirección los miembros de la Comisión, en igual número a los representantes de los trabajadores que en su caso la compongan.

La Comisión Paritaria tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración.

Artículo 53. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días hábiles. Ambas partes podrán asistir a estas reuniones con los correspondientes asesores, los cuales tendrá derecho a voz y carecerán de derecho a voto.

De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes. Sus acuerdos, que tendrán carácter vinculante y solamente se referirán a cuestiones de carácter o afectación colectiva, se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión y constituirá en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones de las que se crean asistidas las partes ante la Jurisdicción Laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Artículo 54. Resolución de conflictos.

Para la resolución de los conflictos que puedan surgir para lo no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se remiten al procedimiento establecido en el artículo 82 y 83.2 del Estatuto, sometiéndose en primer lugar la cuestión a la Comisión Paritaria, regulada en el presente Título.

Cuando 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.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al organismo público constituido en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a tales efectos.

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

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto a la legislación vigente y que sea de aplicación.