

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

2982 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del sector Empresas Colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia.

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 con número de expediente 30/01/0078/2019; denominado Empresas Colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia; código de convenio nº 30103955012020; ámbito Sector; suscrito con fecha 21/06/2019 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, 12 de marzo de 2020.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Manuela Marín Gómez.

Convenio colectivo de Empresas Colaboradoras de la Gestión de Tributos de la Región de Murcia

Capítulo I

Disposiciones generales

Las partes firmantes del presente Convenio, de una parte, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT Región de Murcia y USO Región de Murcia como representación de la parte social, y, de otra parte, Gestión Tributaria Territorial y ORTHEM SAU como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

- Artículo 1

Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio colectivo regula las condiciones mínimas de trabajo en todas las empresas cuya actividad principal sea el asesoramiento en materia de tributos y gestión de los mismos y, no se encuentren incluidas en el ámbito de otro convenio. En especial la que ejerzan la actividad de colaboración tributaria con la Administración Pública.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio y de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para las empresas que ejerzan su actividad en el mismo y todos los trabajadores y las trabajadoras incluidas en su ámbito funcional y personal.

- Artículo 2

Ámbito personal.

El presente Convenio se aplicará a todos los trabajadores de las empresas a que se refiere el artículo 1, con exclusión del personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el R.D. 1382/1985, de 1 de agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

- Artículo 3

Ámbito temporal: Vigencia y revisión.

La duración de este Convenio Colectivo es de tres años, iniciándose su vigencia el día 1 de enero de 2019 y finalizando el día 31 de diciembre de 2022.

Cualquiera de las partes firmantes de este Convenio podrá denunciarlo con tres meses de antelación a su terminación, mediante correo certificado dirigido a la otra parte.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del E.T., se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

En el supuesto de que no se produjera ninguna denuncia quedará prorrogado automáticamente por años naturales hasta que se produzca la mencionada denuncia; en las mismas condiciones en cuanto a su contenido normativo. Los salarios serán objeto de revisión y acuerdos expresos anualmente atendidos a las diferentes magnitudes económicas y coyunturales del sector.

Asimismo si dentro del año 2019 se producen cambios económicos o referenciales en el sector se podrán actualizar las tablas salariales.

No obstante lo anteriormente dispuesto, las empresas sujetas al ámbito funcional de este convenio que, a su entrada en vigor, ya resultaran ser

adjudicatarias de un contrato de servicios para una administración pública, podrán retrasar la aplicación de sus efectos económicos en tanto no se les adjudique un nuevo contrato público o publicación de nuevas tablas salariales en el convenio estatal de referencia.

- Artículo 4

Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán y mantendrán las condiciones más beneficiosas que por todos los conceptos y en cómputo anual excedan de lo pactado en este Convenio.

- Artículo 5

Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio serán compensables y absorbibles en su totalidad por mejoras existentes en el ámbito de la empresa asignadas de forma individual o colectivamente de acuerdo con las siguientes reglas:

En las categorías incluidas en el Grupo I (Personal con titulación Superior y Media), cualquier cuantía y concepto que supere la asignada en las tablas salariales a la categoría del Convenio.

En el resto de categorías, siempre y cuando la asignación retributiva considerada de forma conjunta en su totalidad, supere el 140% del salario asignado en las tablas salariales del Convenio, en cómputo anual.

- Artículo 6

Concurrencia de Convenios.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al marco sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

Este Convenio será por tanto el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las empresas que no dispongan de Convenio propio y para aquellas materias que no han sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 del ET.

La convivencia de los convenios sectoriales, de convenios de empresa y acuerdos en el sector no debe ser motivo de conflicto ni cumplir, por tanto, un papel desestabilizador, sino más bien al contrario. La complementariedad entre los distintos niveles de negociación debe ser lo suficientemente flexible como para adaptar en cada caso, la realidad de las empresas dentro del sector y responder así a las necesidades que se puedan dar en dicho ámbito.

Siendo así, las firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen a ser firmes en la defensa del marco sectorial y a que los convenios de empresa respeten el mismo de forma que sirvan como herramienta flexible y complementaria en las materias en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa de acuerdo con lo establecido en el art. 84.2 del E.T.

Tienen la consideración de materias no negociables: el ámbito funcional; el ámbito personal; el periodo de prueba; la estructura de clasificación profesional (salvo la adaptación del sistema en el ámbito de empresa de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores); la ordenación jurídica de faltas y sanciones; las normas mínimas de seguridad y salud en el trabajo, y la movilidad geográfica.

- Artículo 7**Globalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

Capítulo II**Organización de trabajo y movilidad funcional****- Artículo 8****Principios de organización del Trabajo.**

La organización del trabajo de acuerdo con lo establecido en este Convenio, y de conformidad con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad, y condiciones de trabajo en las Empresas del sector.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe, diligencia de empresas, trabajadores y trabajadoras.

Los sistemas de organización en el trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

- Artículo 9**Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará conforme a lo previsto en el presente Convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no podrá realizarse entre especialidades radicalmente distintas, que requieran procesos formativos complejos de adaptación.

Dentro del grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas en cada momento por el trabajador o la trabajadora determinará el nivel retributivo que le sea de aplicación.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del ET.

Cuando la empresa estime necesario que el trabajador o la trabajadora realice trabajos correspondientes a un nivel superior, aquel percibirá, durante el tiempo en que preste los mismos, el salario correspondiente a dicha categoría. La empresa deberá comunicar su decisión a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

Los trabajadores que realicen funciones de nivel superior durante seis meses al menos en el período de un año, o durante ocho meses al menos en un período de dos años, podrán reclamar el ascenso en las condiciones y con los requisitos establecidos en el artículo 39.2 del E.T.

La movilidad, cuando implique cambios entre gestión técnica especializada y gestión de servicios de carácter general, podrá realizarse siempre que las nuevas funciones asignadas sean equivalentes a las de procedencia, entendida la equivalencia en los términos establecidos en el art. 22.3 del ET.

El trabajador y la trabajadora podrán solicitar el cambio en sus funciones, tanto dentro del grupo profesional en el que esté encuadrado, como fuera del mismo.

En estos casos la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este Convenio para el desempeño de las funciones o puestos solicitados.

La Empresa dará contestación razonada a la solicitud en el plazo de un mes.

La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en la legislación aplicable.

En consecuencia, los cambios de funciones distintos de lo establecido en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.1.f) del ET.

- Artículo 10

Criterios generales.

El personal de las empresas se clasificará en grupos profesionales en atención a las funciones que se desarrollan de conformidad con las definiciones que se detallan en los artículos siguientes.

La estructura profesional que se define tiene por objeto conseguir una organización racional y eficiente de los recursos humanos.

- Artículo 11

Grupos profesionales.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica en los grupos profesionales siguientes:

Grupo I: Personal Titulado.

Grupo II: Administración.

Grupo III: Servicios.

Grupo IV: Nueva incorporación.

La clasificación se realizará por aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y las trabajadoras.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos a más grupos profesionales o de dos o más categorías dentro del mismo grupo, la asimilación a uno u otro grupo o una u otra categoría se realizará según las funciones que resulten prevalentes.

Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales son los siguientes:

a) Autonomía: Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

b) Iniciativa: Valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.

c) Responsabilidad: Valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.

d) Conocimiento: Valora la formación básica necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.

e) Complejidad: Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

- Artículo 12

Características de los grupos profesionales.

A título enunciativo y no limitativo se enumeran funciones o actividades a desarrollar por el personal y que serán las siguientes:

Grupo I. Personal Titulado:

Integran este grupo los empleados que se hallan en posesión del título académico de grado superior o medio homologado oficialmente y que están vinculados laboralmente a la empresa en razón del título que poseen, para ejercer funciones específicas a que dicho título les habilita o aquellas misiones que les sean atribuidas siempre que presten sus servicios con carácter exclusivo a una retribución salarial y sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Grupo II. Administración:

Coordinación y/o Jefatura de Administración: Es el empleado o empleada con o sin poderes directamente dependiente de Dirección o Gerencia, con capacidad de organización y responsabilidad de dos o más departamentos o sucursal, dentro del marco organizativo de la empresa.

Oficial primera: Es el empleado o empleada que actuando a las órdenes del profesional titular del despacho o de un responsable superior, si lo hubiere, con conocimientos suficientes, realiza con la máxima corrección trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias del trámite de gestión.

Oficial segunda: Es el empleado o empleada que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado en todo caso al profesional titular del despacho o a un responsable superior u oficial de primera, si lo hubiere, realiza trámites y trabajos de orden administrativo, que requieren conocimientos de la técnica administrativa, desarrollando tareas de gestión ante las Administraciones Públicas.

Auxiliar administrativo: Es el empleado o empleada que se dedica a operaciones elementales administrativas y de ofimática, tales como archivo, mecanografiado, cobro contado, introducción de datos en ordenadores, liquidaciones en máquinas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos específicos, cerca de los centros de las Administraciones Públicas en consonancia de los cometidos de su categoría profesional. Los cobradores, telefonistas y recepcionistas, están asimilados a la categoría de Auxiliar Administrativo.

Los puestos de Auxiliar Administrativo tendrán un incremento salarial a través del cambio de categoría a Oficial 2.º a los dos años de contratación de forma continuada.

Grupo III. Servicios:

Ordenanza: Tendrá esta categoría el personal subalterno, cuya misión consiste en hacer recados dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos de índole secundaria, ordenados por

sus responsables, excluidos aquellos que correspondan a otras categorías de índole superior, fechar o sellar el correo y trabajos análogos a los especificados de carácter elemental. Tendrá a su cargo el control de la limpieza, orden y conservación de los locales.

Personal de limpieza: Son los trabajadores y las trabajadoras que se ocupan de la limpieza en los locales de la empresa.

Grupo IV. Nueva incorporación:

Estarán incluido aquel personal de nueva contratación, que careciendo de experiencia y preparación específica para el sector, se incorporen para desempeñar las tareas propias de iniciación y adaptación. Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional, que en ningún caso podrá superar el plazo de dos años, la adscripción posterior que, en su caso, proceda se realizará al Grupo profesional II.

Auxiliar de primer año: Es el empleado o empleada que realiza tareas administrativas e instrumentales básicas, y/o de apoyo al Grupo Profesional de Administración y de introducción a las actividades propias de la empresa. Así mismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado. Permanecerá en esta categoría un máximo de 12 meses desde su contratación.

Auxiliar de segundo año: Es el empleado o empleada que realiza tareas administrativas e instrumentales básicas, y/o de apoyo al Grupo Profesional de Administración y de introducción a las actividades propias de la empresa. Así mismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado. Permanecerá en esta categoría un máximo de 12 meses desde su contratación o desde su promoción desde Auxiliar de primer año.

Capítulo IV

Formación profesional

- Artículo 13

Principios generales.

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en este sector, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia empresa u otros organismos.

La formación presencial tenderá a organizarse dentro del horario laboral y en todo caso no podrá superar el 50% fuera de la jornada.

- Artículo 14

Objetivos.

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

1. La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
2. La especialización dentro del propio trabajo.
3. La reconversión profesional.

4. La ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras aplicables a las actividades del sector.

Información. Las empresas informarán con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras sobre sus planes anuales de formación, quienes podrán emitir informes sobre los mismos que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

- Artículo 15

Contratación indefinida.

Para dar cumplimiento al compromiso de algunas empresas de promover la estabilidad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras incluidas en el ámbito personal de este Convenio, la modalidad de contratación habitual en el sector para cubrir las necesidades estructurales de plantilla en cada una de las empresas será el contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

- Artículo 16

Contratos de formación.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por lo establecido en el artículo 11 del E.T. y demás normas de aplicación, con las siguientes especificaciones:

- Se podrá celebrar con trabajadores y trabajadoras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

- La duración máxima del contrato será de dos años. A la terminación del contrato, de continuar la relación laboral lo será necesariamente bajo la modalidad de indefinida.

Asimismo, de haberse extinguido la relación laboral por terminación de contrato, de iniciarse una nueva relación laboral dentro de los dos meses siguientes, lo será mediante contrato indefinido, aunque será por categoría o grupo profesional distinto.

- El período de prueba será de un mes.

- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo año.

- La retribución del personal contratado en formación no será en ningún caso inferior al 80% durante el primer año y al 90% durante el segundo año, del salario fijado en este convenio para el personal del grupo 2, nivel 4, que se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- Artículo 17**Contratos eventuales.**

Dadas las características del sector, y al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.b del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la duración máxima de dichos contratos será de nueve meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

El número total de contratos de esta modalidad no podrá exceder de dos en aquellas empresas en las que la plantilla de trabajadores y trabajadoras sea igual o inferior a diez. Para las empresas de más de diez trabajadores y trabajadoras el límite será del 20% de la plantilla.

Extinguido el contrato por expiración del tiempo convenido, siempre y cuando la duración total de éste haya sido igual o inferior a seis meses, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho a una indemnización equivalente a la proporción de doce días por año trabajado. Límites temporales para la sucesión de contratos de duración determinada.

a) Encadenamiento subjetivo de contratos:

Se convertirán en fijos los trabajadores y las trabajadoras que sean contratadas durante un plazo superior 24 meses, en un período de 30 meses, para ocupar un mismo o distintos puestos de trabajo, mediante dos o más contratos, con o sin solución de continuidad, directamente por la empresa, grupo de empresas o mediante una empresa de trabajo temporal.

b) Encadenamiento objetivo de contratos:

Cuando la contratación para cubrir un mismo puesto de trabajo se realice con distintos trabajadores y trabajadoras, durante un plazo superior a 24 meses, en un período de 30 meses, con o sin solución de continuidad, directamente por la empresa, grupo de empresa o mediante una ETT, el trabajador o trabajadora se convertirá en fijo.

En ambos supuestos de encadenamiento de contratos –subjetivo y objetivo– quedan excluidos los contratos de interinidad, formativos y de relevo.

- Artículo 18**Preaviso de cese.**

El cese voluntario del trabajador o trabajadora deberá ser comunicado fehacientemente a la empresa con una antelación mínima de acuerdo con la siguiente escala:

Grupo 1: Dos meses.

Grupo 2: Un mes.

Grupo 3: Quince días.

- Artículo 19**Período de prueba.**

Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito se considerará provisional durante un periodo de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Grupo 1: Seis meses.

Grupo 2: Tres meses, salvo para auxiliares administrativos que será de un mes.

Grupo 3: Quince días.

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador trabajadora podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, salvo las legalmente establecidas.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando un trabajador trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Capítulo VI

Tiempo de trabajo

- Artículo 20

Jornada de trabajo.

La jornada máxima de trabajo efectivo anual será de 1.759.

La jornada semanal tendrá un descanso ininterrumpido de cuarenta y ocho horas, que salvo casos excepcionales, se corresponde con el sábado y el domingo.

Anualmente se elaborará por las empresas el calendario laboral, previa audiencia a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, que será expuesto en lugar visible en cada centro de trabajo.

Al objeto de ayudar a conciliar la vida laboral con la vida familiar, las empresas se comprometen a intentar adaptar su calendario laboral de manera que durante todo el año se evite trabajar los viernes por la tarde. En todo caso no se trabajará los viernes por la tarde durante el período comprendido entre el 1 de agosto y el 30 de septiembre, procurando que durante este periodo se realice jornada intensiva.

Las empresas podrán establecer en la elaboración de los calendarios anuales de trabajo, incluidos como horarios especiales, la distribución irregular de la jornada en períodos de máxima actividad comercial. En este caso la jornada semanal, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 48 horas y con respeto absoluto al descanso semanal señalado y al diario regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Las direcciones de las empresas ayudarán a las personas que trabajan en las mismas a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y familiar.

Para ello podrán autorizarse medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, consistentes en retrasar la hora de entrada o adelantar la hora de salida, en sustitución de reducir el tiempo para la comida, a quienes tengan a su cargo hijos menores de ocho años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio. Así mismo se establece la posibilidad de personalizar el horario de trabajo en los casos de reducciones de jornadas dentro de los criterios generales de horario establecido.

En caso de introducción de una jornada irregular en los centros que no la tuvieran establecida deberá tener la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y estará sujeta a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

- Artículo 21**Vacaciones.**

Todos los trabajadores y trabajadoras al servicio de la empresa disfrutarán de veintitrés días laborales retribuidos anuales.

Aquellos trabajadores y trabajadoras con edad comprendida entre los 60 y 62 años cumplidos al inicio del año en que se trate, disfrutarán de 25 días laborales y de 27 días aquellos con una edad entre 63 y 65 años. En ambos supuestos será requisito indispensable acreditar una antigüedad en la empresa superior a doce años a día 1 de enero del año de que se trate.

El período de disfrute será preferentemente durante los meses de agosto y septiembre.

Se conviene que las vacaciones pueden ser fraccionadas en varios períodos. En caso de que la fracción sea superior a dos deberá existir consenso entre empresa y trabajador o trabajadora, en este caso un período no puede ser inferior a diez días laborales.

El disfrute de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a conocer las fechas que le correspondan sus vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

Procederá determinar un nuevo período de disfrute de vacaciones cuando, antes, simultáneamente o después de iniciadas, el trabajador pasa a la situación de incapacidad temporal que le impide disfrutarlas. (STS 17-01-2013.)

Teniendo en cuenta que las vacaciones se establecen por días laborables, no computarán los sábados domingos ni cualquier otro día festivo nacional, autonómico o local.

- Artículo 22**Horas extraordinarias.**

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen la duración máxima de la jornada ordinaria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del E.T.

La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante igual tiempo libre retribuido en cualquier período en un plazo máximo de tres meses desde su realización. Cuando no sea posible compensarlas con tiempo de descanso, se podrán compensar con una retribución económica que será equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 25%, para las realizadas en períodos puntuales de liquidación de impuestos o presentación de declaraciones tributarias (meses de enero, abril, mayo, junio, julio y octubre) y al valor de la hora ordinaria incrementada en un 75% en los demás períodos.

Capítulo VII**Retribuciones****- Artículo 23****Tablas de niveles salariales.**

Los salarios pactados en el presente Convenio para el primer año de vigencia, en cómputo anual, para 14 pagas mensuales y agrupadas por niveles de las distintas categorías profesionales son las que figuran en el anexo I.

Las tablas salariales recogidas en el Anexo I serán objeto de revisión y acuerdos expresos anualmente atendidos a las diferentes magnitudes económicas y coyunturales del sector.

Así mismo si dentro del año 2019 se producen cambios económicos o referenciales en el sector se podrán actualizar las tablas salariales.

- Artículo 24

Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas de treinta días de salario Convenio (según tablas) denominadas de verano y Navidad que se abonarán como máximo el 15 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente, pudiendo, mediante pacto con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (si la hubiere), ser prorrateadas mensualmente.

- Artículo 25

Gastos de locomoción y dietas.

Gastos de locomoción: Los desplazamientos que, como consecuencia de los cometidos que se ordenen al personal, y que deban ser desempeñados fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo, serán abonados por la empresa.

Cuando el trabajador o trabajadora utilice para tales desplazamientos su vehículo propio, habiendo sido previamente autorizado por la empresa para ello, percibirá una indemnización de 0,20 euros por kilómetro realizado.

Dietas: Los trabajadores que, por necesidades de las empresas, tengan que desplazarse a población distinta de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 15,50 euros, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 31 euros, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio.

Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, que en ningún caso será superior a la categoría de tres estrellas, debiendo justificarse el gasto con la correspondiente factura.

Los valores económicos recogidos en este artículo serán objeto de revisión y acuerdos expresos anualmente atendidos a las diferentes magnitudes económicas y coyunturales del sector.

Asimismo si dentro del año 2019 se producen cambios económicos o referenciales en el sector se podrán actualizar los gastos de locomoción y dietas.

Capítulo VIII

Permisos, licencias y excedencias

- Artículo 26

Estudios.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo si este es el régimen instaurado en la empresa cuando curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional.

- Artículo 27

Permisos retribuidos.

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y con justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de matrimonio es de 15 días naturales, que podrán ser acumulables al período de vacaciones.

b) Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, a partir de la firma del presente Convenio en las condiciones que se establecen en el artículo 47 del presente Convenio.

c) Matrimonio padres, hermanos e hijos: Un día.

d) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento familiar o preadoptivo, que serán ampliables a cuatro naturales, cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia en la que radique su centro de trabajo habitual.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de su jornada laboral.

f) Dos días naturales, por fallecimiento, enfermedad o accidente grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge o persona vinculada con análoga relación afectiva o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Serán ampliables a cuatro días naturales, cuando el trabajador trabajadora necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia en la que radique su centro de trabajo habitual. En todo caso también se considerará enfermedad grave aquella que exija la intervención quirúrgica. Estos días, en caso de enfermedad, accidente grave u hospitalización, se podrán disfrutar de manera continua o discontinua en el plazo de hasta diez días después de producirse el hecho causante.

g) Un día por traslado de domicilio habitual, con un máximo de dos días al año.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo si éste es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional, siempre que unos y otros estén relacionados con la actividad de su trabajo personal.

j) Por la disposición del crédito de horas mensuales atribuido a los legales representantes de los trabajadores y trabajadoras para el ejercicio de sus funciones de representación.

k) Visitas médicas: El tiempo imprescindible cuando, se trate de la propia salud del trabajador, se trate de visitas al médico especialista, limitándose a 18 horas anuales para visitas a médicos de cabecera. Salvo caso de urgencia, el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 24 horas. Un crédito de 15 horas anuales para visitas de médico de cabecera por motivos de atención de la salud de los familiares de primer grado de consanguinidad y/o afinidad que por motivo de edad, enfermedad y en caso de discapacidad o dependencia. El uso de este derecho estará condicionado a la no existencia de horario de consulta fuera de la jornada laboral. Supuesto de superación del crédito de 15 horas se podrá compensar con días de asuntos propios o vacaciones o descuento proporcional en nómina. Los trabajadores y trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de una excedencia especial sin sueldo por un máximo de un mes y un mínimo de quince días por una sola vez al año. A la finalización de esta excedencia el

trabajador se incorporara a su puesto de trabajo, de manera inmediata y sin que sea necesaria la existencia de vacante. En todos los casos el trabajador o trabajadora deberá aportar a la empresa justificante de la visita realizada.

l) Dos días de libre disposición para asuntos propios.

- Artículo 28

Permisos sin sueldo. Excedencias

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos períodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

a) Adopción en el extranjero.

b) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

c) Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de una excedencia especial sin sueldo por un máximo de un mes y un mínimo de quince días por una sola vez al año. A la finalización de esta excedencia el trabajador se incorporara a su puesto de trabajo, de manera inmediata y sin que sea necesaria la existencia de vacante.

El trabajador y la trabajadora tendrán derecho a permanecer en situación de permiso no retribuido por paternidad el tiempo durante el cual su cónyuge se encuentre en situación de permiso por maternidad, una vez disfrutado el correspondiente permiso de paternidad ordinario establecido por la legislación vigente.

- Artículo 29

Excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares.

El trabajador y trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En ningún caso se puede solicitar la excedencia voluntaria para prestar servicios en otra empresa del sector. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco 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 o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a cuatro 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 y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora 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 periodo de excedencia por cuidado de hijos o familiares de primer grado o persona dependiente a cargo del trabajador o trabajadora, hasta el tercer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora 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.

- Artículo 30

Suspensiones de contrato con reserva del puesto de trabajo:

Suspensión del contrato de trabajo por 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 opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, 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 o la trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

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

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

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del ET.

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

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el tiempo establecido por la legislación vigente. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del E.T. 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 E.T. 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 periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del E.T. 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%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

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

- Artículo 31

Pausas y reducciones de jornada.

Para la lactancia de un hijo menor de nueve meses los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una pausa o reducción de jornada de una hora de trabajo diaria durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, y podrá ser concedido indistintamente al padre o a la madre en el caso de que ambos sean trabajadores de la misma empresa.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. En el supuesto de parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada será de una hora por cada hijo y en el supuesto de que se opte por la acumulación del permiso, éste será de 22 días laborables. En todo caso la duración el permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

En los supuestos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Así mismo y a su opción tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Cualquier trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado un menor de ocho años, o un disminuido psíquico, físico o sensorial siempre que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada laboral como máximo de la mitad, con una disminución correspondiente de sus retribuciones. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. 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.

El mismo derecho se reconoce a quien tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñe ninguna actividad y que por razón de edad, accidente o enfermedad esté incapacitado para valerse por sí mismo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada por tener a su cuidado un menor o un familiar de los previstos en este artículo corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria (diaria semanal, mensual o anual), facilitando al trabajador o la trabajadora que pueda reducir en el horario en el que concilie mejor. El trabajador o la trabajadora deberán preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- Artículo 32

Traslado vinculado a la conciliación familiar.

En empresas con diferentes centros de trabajo los trabajadores y las trabajadoras podrán solicitar el traslado a otro centro de trabajo por motivo de conciliación laboral y familiar.

- Artículo 33

Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas.

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, deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y la evaluación.

Se establece la comisión para la igualdad de Oportunidades y la de no Discriminación. Estará integrada por los representantes de la parte empresarial y dos de los sindicatos firmantes del convenio. Se procurará que en la misma haya presencia femenina. La comisión tendrá las siguientes funciones: Velar por la igualdad de oportunidades en el trabajo, garantizar el principio de no

discriminación, estudiar la problemática que exista sobre esta materia en el sector con el objetivo de elaborar una guía con recomendaciones de buena conducta.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido. Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Dichos Planes de Igualdad contendrán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Capítulo IX

Régimen asistencial

- Artículo 34

Indemnización extraordinaria por muerte o invalidez derivada de accidente de trabajo.

Las empresas contratarán un seguro a favor del trabajador o la trabajadora de veinte mil euros (20.000 euros) para el caso de invalidez total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez y de dieciocho mil euros (18.000 euros) para el caso de muerte, todo ello derivado de accidente de trabajo. En el supuesto de muerte, la indemnización se abonará a la viuda/o beneficiarios del trabajador o la trabajadora, según legislación vigente.

- Artículo 35

Incapacidad temporal.

Durante los procesos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores o trabajadoras afectadas reciban en la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución en jornada ordinaria. Dicho complemento se abonará a partir del primer día hasta como máximo cumplirse dieciocho meses de haberse iniciado la situación de I.T.

Durante los procesos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral que supongan intervención quirúrgica y/o hospitalización mínima de 3 días del que lo sufra, las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores y trabajadoras afectadas reciban de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución en jornada ordinaria a partir del primer día de baja hasta un máximo de dieciocho meses.

Durante los procesos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral no previstos en el párrafo anterior las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores y trabajadoras afectados reciban de la Seguridad Social según la siguiente escala:

- a) Desde el primer día al tercero, ambos inclusive, hasta el 55 por ciento de su retribución.
- b) Desde el cuarto día al vigésimo, ambos inclusive, hasta el 80 por ciento de su retribución.

Desde el vigésimo primer día hasta un máximo de doce meses desde la fecha de inicio de la I.T., hasta el 100 por cien de su retribución.

El complemento de los días primero al tercero, ambos inclusive, por IT. Derivada de enfermedad común o accidente no laboral que no requieran hospitalización, solo se percibirá durante un máximo de diez días por cada año natural.

Capítulo X

Régimen disciplinario

- Artículo 36

Faltas y sanciones.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores y trabajadoras en las empresas se clasificarán, según su índice y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita motivada de la empresa al trabajador o trabajadora.

Faltas leves: Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación:

1. Faltar injustificadamente un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Falta de limpieza e higiene personal.
4. Falta reiterada de atención o diligencia con los clientes.
5. El uso, con fines particulares, de los medios de comunicación, informáticos o telemáticos establecidos en la empresa.

Faltas graves: Todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional:

1. Doble comisión de falta leve, en el período de un mes, siempre que la primera haya sido sancionada.
2. La falta injustificada de dos días al trabajo en un mes.
3. La voluntaria disminución en el rendimiento normal de la actividad.
4. La asistencia al trabajo bajo los efectos de droga, alcohol.
5. La reiteración en el uso, con fines particulares, de los medios de comunicación, informáticos o telemáticos establecidos en la empresa.

Faltas muy graves: Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios:

1. La reiteración de falta grave, siempre que esta haya sido sancionada.
2. La falta de cinco días al trabajo en el período de tres meses.
3. Más de diez faltas de puntualidad en el período de seis meses, o veinte en un año.
4. El revelar o comentar fuera del lugar de trabajo datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole relativos a clientes.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos a documentos o datos informáticos.

6. El acoso sexual. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Y el acoso por razón de género, entendido como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

7. El acoso moral. Constituye acoso moral la práctica ejercida en las relaciones personales, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente.

8. El uso de las instalaciones con fines particulares, sin autorización expresa del empresario.

9. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las funciones encomendadas.

10. La simulación de enfermedad.

11. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen concurrencia desleal a la empresa.

12. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La utilización fraudulenta de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidos en la empresa.

- Artículo 37

Sanciones.

Las sanciones máximas que pueden imponerse a los trabajadores y trabajadoras que incurran en faltas serán las siguientes:

Por falta leve:

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Por falta grave:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por falta muy grave:

1. Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
2. Despido.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el momento que se comuniquen sin perjuicio del derecho que le corresponda a la persona sancionada a reclamar ante la jurisdicción pertinente.

- Artículo 38

Procedimiento para la imposición de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa o en persona en quien delegue, la facultad de imponer sanciones.

La Dirección comunicará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, las sanciones por faltas graves o muy graves que se impongan a los trabajadores y trabajadoras, haciéndoles saber del derecho que les asiste a ser oídos, en el caso de abrirse expediente.

Si para esclarecer los hechos, fuera necesaria la instrucción de expediente, la persona afectada tendrá derecho a, en el plazo de cinco días, formular un pliego de descargo y solicitar cuantas pruebas considere necesarias en defensa de sus derechos y sean aceptadas como pertinentes por el instructor, debiendo concluirse el proceso en un plazo máximo de quince días naturales, desde la apertura de diligencias.

De toda sanción se dará traslado por escrito a la persona afectada por aquella, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma y sanción adoptada por la dirección de la empresa. En la citada comunicación, se hará saber a la persona interesada el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la jurisdicción laboral.

En aquellos expedientes disciplinarios cuya propuesta de resolución sea el despido, será oída la representación legal de los trabajadores.

Las Empresas anotarán en los expedientes personales de los trabajadores/as las sanciones impuestas.

Protocolo de actuación en caso de acoso sexual o moral o por razón de sexo:

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual o moral o por razón de sexo ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual o moral o por razón de sexo en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

Prescripción:

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 dirección de la empresa tenga conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de un mes, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa de la persona expedientada.

Capítulo XI

Cláusula de descuelgue

- Artículo 39

Cláusula de inaplicación (descuelgue).

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del E.T., cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo), inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

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

Se podrá inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de cualquier empresa afectada por el mismo pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresariado, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores y trabajadoras designadas según lo previsto en el artículo 41.4 del ET.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

En las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación unitaria y sindical, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.

Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

También, deberá adjuntarse la documentación legal pertinente.

Tras un periodo de consultas de quince días, las representaciones de la empresa y los trabajadores adoptarán la resolución que proceda, que se comunicará a la comisión paritaria de este convenio para su constancia.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta 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 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el art. 82.3 del ET, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Atendiendo al objeto causal del sistema de inaplicación regulado en el presente artículo el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la Empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de la inaplicación pueda ser objeto de absorción por aplicación del artículo 5 del presente Convenio con los requisitos y presupuestos allí regulados.

Capítulo XII

Comisión paritaria

- Artículo 40

Comisión paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, así como para someter las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio, que estará compuesta por cuatro representantes, dos de la parte social y dos de la parte empresarial, de entre los componentes se designará un Secretario de Actas, sin perjuicio de que puedan ser cambiado por sus respectivos designantes.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de Actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de quince días a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la totalidad de los miembros de la comisión y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señaladas; los acuerdos se tomarán por mayoría de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.

c) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del ET a la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Procedimiento y plazos de actuación:

a) Cuando se presente alguna solicitud sobre las competencias de la Comisión se dará traslado a los miembros de la misma en un plazo no superior a siete días y se procederá a convocar reunión en el plazo de quince días desde la recepción de la solicitud.

b) Cuando la solicitud se realice por algún trabajador o representante de los trabajadores de una empresa, se le dará traslado de esta a la empresa correspondiente, para que pueda informar lo que estime conveniente a la Comisión hasta la fecha de la celebración de la reunión.

c) Cada una de las partes de la Comisión designarán un ponente que efectúe la propuesta de resolución, debiendo trasladarse copia de la misma a la otra parte con veinticuatro horas de antelación a la fecha señalada para la reunión.

d) La decisión de la Comisión se notificará al solicitante y a la empresa o empresas afectadas en el plazo de siete días posteriores.

La Comisión Paritaria se somete al II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), y su Reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, o acuerdos que lo sustituyan, para los supuestos de discrepancia.

e) De no mediar acuerdo en el seno de la comisión paritaria, en el plazo de siete días se realizará solicitud de mediación a la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia (OMAL).

Capítulo XIII

Seguridad y salud laboral

- Artículo 41

Salud laboral.

La empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

- Artículo 42**Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.**

Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá entre los firmantes del mismo una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud, con carácter paritario, integrada por cuatro miembros de la representación empresarial y otros cuatro designados por los sindicatos firmantes. A las reuniones de dicha Comisión podrán asistir, con voz y sin voto, hasta un máximo de dos asesores por representación.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

La Comisión tendrá como misión esencial la de velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de seguridad y salud laboral en el sector. Así como la promoción de campañas de información y formación, entre las empresas y los trabajadores.

Capítulo XIV**Derechos sindicales****- Artículo 43****Acumulación de créditos horarios.**

Los créditos horarios que ostentan los Delegados de personal y miembros de los comités de empresa podrán ser acumulados en uno o varios miembros de la representación unitaria de los trabajadores que sean de la misma sección sindical, hasta un máximo de 80 horas mensuales.

Si un Delegado de personal o miembro del comité de empresa, es al mismo tiempo Delegado sindical podrá acumular las horas sindicales que le correspondieran por cada uno de los mencionados cargos.

Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora de este Convenio o en cualquiera de las Comisiones sectoriales creadas por él, tendrán derecho a los permisos retribuidos que sean necesarios para asistencia a las reuniones de las mismas y las horas utilizadas no computaran dentro del crédito de horas sindicales en la empresa.

- Artículo 44**Uso sindical del correo electrónico.**

Los sindicatos firmantes y sus secciones sindicales podrán remitir noticias de interés sindical a sus afiliados y secciones sindicales, mediante correos electrónicos, siempre que estos envíos sean prudentes y no masivos y no provoquen bloqueos en los servidores de las empresas.

- Artículo 45**Ámbito electoral.**

Para la elección de los órganos de representación unitaria de los trabajadores.

En las empresas que tengan en la misma comunidad autónoma dos o más centros de trabajo que en su conjunto sumen más de diez y menos de cincuenta trabajadores se podrán elegir delegados de personal autonómicos en la cuantía siguiente: Hasta treinta trabajadores, uno; de 31 a 39, tres.

Si el censo de trabajadores en una comunidad autónoma es de 50 o más, se podrá elegir un comité de empresa conjunto a nivel autonómico con el número de miembros establecidos por el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

- Artículo 46**Parejas de hecho.**

Se extienden los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja. Todos los derechos reconocidos en este Convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en cada Comunidad Autónoma con independencia de su orientación/identidad sexual. En aquellas Comunidades Autónomas en las que no exista una regulación específica de las uniones estables de pareja dicha condición podrá acreditarse mediante acta notarial de manifestaciones.

- Artículo 47**Igualdad de condiciones.**

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Planes de igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determina en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto a la representación sindical en la Comisión Paritaria.

Los Planes de Igualdad deberán ser negociados con la representación sindical, en el plazo máximo de seis meses desde la firma del presente Convenio colectivo.

Necesariamente los Planes de Igualdad deberán contener medidas referentes a las siguientes materias:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción y formación.
4. Retribución.
5. Ordenación del tiempo de trabajo.

Además los Planes de Igualdad deberán contener:

1. Objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.

2. Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.

3. Evaluación anual del Plan.

Todo ello de acuerdo con los artículos 45 y 46 y 47 de la Ley de Igualdad.

- Artículo 48

Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Estas trabajadoras tienen derecho:

1. A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y en caso de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Laboral.

2. A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la trabajadora.

3. A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la trabajadora en el plazo máximo de quince días habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva. La empresa deberá comunicar a la trabajadora, con la antelación suficiente, la fecha límite para ejercer el derecho de opción.

A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración no superior a seis meses, salvo que el Juez prorrogue la suspensión, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral. La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el Juez dicte la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

Disposición adicional primera

Cláusula de empleo.

En el actual contexto económico, ambas partes comparten que es una prioridad la defensa del empleo en el sector, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo, promoviendo la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de las empresas, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sean capaces de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento.

Asimismo manifiestan que el esfuerzo de contención salarial que se produce en este convenio, así como la utilización de medidas de flexibilidad interna deben servir también para contribuir a dicho objetivo.

Para ello, se recomienda a las partes, en los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las empresas, la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación de condiciones de trabajo.

Para conseguir los objetivos enunciados en el párrafo anterior, antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas abrirán un proceso previo y limitado en el tiempo de negociación con las representaciones de los trabajadores para buscar las fórmulas que permitan minimizar el impacto de cualquier proceso de reestructuración en el volumen de empleo.

Tanto en los procesos de integración como en los de reestructuración de entidades, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe.

Las entidades promoverán la formación de su personal asalariado con el objeto de que puedan realizar otra tarea distinta de aquella para la que fueron contratados o ejercieran actualmente, con el fin de mejorar su empleabilidad.

Disposición adicional segunda

Subrogación de personal.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, operará la subrogación cuando una empresa cese en la prestación de los servicios

contratados a un cliente público, por finalización del contrato concertado con éste, cualquiera que fuese su causa. En dichos casos, la nueva empresa prestataria de tales servicios, sea cual fuere la forma jurídica que revista, queda obligada a subrogarse en la relación laboral de los trabajadores y las trabajadoras adscritas a la contrata, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad de aquella.

Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos.

La subrogación afectará a los trabajadores adscritos al servicio objeto de licitación y que se encuentren en algunas de las siguientes situaciones:

a) Trabajadores y las trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cinco últimos meses a la finalización del servicio, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, con independencia de la jornada que realice.

b) Trabajadores y las trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cinco meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de IT, excedencia, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumpla el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Trabajadores y las trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a algunos de los trabajadores mencionados en el apartado b) con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato de sustitución.

d) Trabajadores y las trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente / institución se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cinco meses anteriores a la finalización de aquella.

A los efectos previstos en este artículo, no tendrán la consideración de trabajadores y por lo tanto no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios, directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjera el cambio de contratista.

En virtud de que la subrogación se vincula a los procesos de licitación y adjudicación de los contratos públicos, la materialización de la subrogación se producirá de acuerdo con lo establecido en la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público (o la legislación que en su momento resulte vigente).

En el marco del cumplimiento de la norma citada, las empresas titulares del contrato, vendrán obligadas a facilitar a la respectiva administración pública, para que estas a su vez, lo traslade al conjunto de licitadores, la información sobre las condiciones económicas y laborales de cada trabajador y trabajadora adscrita al servicio, con el fin de permitir un exacto conocimiento de las condiciones laborales del conjunto de la plantilla vinculada a la citada licitación, y de esta forma, puedan los licitadores realizar una exacta evaluación de los costes que implica la subrogación de la plantilla.

En el supuesto de que la administración en el marco de una nueva licitación decidiera respecto a un contrato existente su fraccionamiento mediante la fórmula de división en lotes, la subrogación operará de igual forma en cada uno de los lotes respecto a los trabajadores y trabajadora adscrita a ese ámbito del servicio.

La empresa entrante, tan pronto conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata, viene obligada a comunicarlo de modo fehaciente a la contratista cesante, requiriendo de ésta la documentación que seguidamente se relaciona, la cual deberá ser facilitada por la cesante en el plazo de los siete días siguientes a aquél en que haya recibido el requerimiento:

1) Fotocopia de los contratos de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras afectadas por la subrogación.

2) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización de los últimos nueve meses.

3) Fotocopia de las nueve últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

4) Copia de los pactos de empresa vigentes, suscritos con la plantilla o la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

Para el supuesto de que la entrante no efectuara la comunicación y requerimiento expresados, la saliente podrá en cualquier caso remitir a aquella la documentación aludida, surtiendo tal remisión todos los efectos a que haya lugar en orden a la efectiva subrogación de los trabajadores y las trabajadoras afectadas.

Las empresas adjudicataria saliente y entrante, responderán solidariamente durante cinco años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Por la parte empresarial:

Fdo.: Francisco Candela Pina.

Fdo.: Ignacio Soto Lostal.

Subdirector General de RRHH GTT

Director RRHH ORTHEM

Por la parte social:

Fdo.: Cristina García Serrano

Fdo.: Fuensanta Martínez Bernal

UGT

UGT

Fdo.: Ángela Torrecillas Murcia

Fdo.: Francisco Javier Hortal Cerezo

UGT

USO

Fdo.: Juan José Jiménez Bueno.

Fdo.: Adolfo José Martínez Sánchez.

Asesor

Asesor

Fdo: José Sáez Martínez

Asesor

**ANEXO.- TABLA SALARIAL
CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS COLABORADORAS DE LA GESTIÓN DE
TRIBUTOS DE LA REGIÓN DE MURCIA**

	2019
Grupo I	
Titulado Superior	21.482,34
Titulado Medio	20.254,77
Grupo II	
Coordinador	19.272,72
Oficial 1ª	17.185,86
Oficial 2ª	15.897,54
Auxiliar Administrativo	13.503,18
Grupo III	
Cobrador, Repartidor	12.600,00
Personal de limpieza	12.600,00
Grupo I	
2020	
Titulado Superior	21.804,60
Titulado Medio	20.558,60
Grupo II	
Coordinador	19.561,80
Oficial 1ª	17.443,70
Oficial 2ª	16.136,00
Auxiliar Administrativo (del 01/01 al 30/06)	6.852,85
Auxiliar Administrativo (del 01/07 al 31/12)	7.000,00
Grupo III	
Cobrador/a, Repartidor/a (del 01/01 al 30/06)	6.852,85
Cobrador/a, Repartidor/a (del 01/07 al 31/12)	7.000,00
Personal de limpieza (del 01/01 al 30/06)	6.852,85
Personal de limpieza (del 01/07 al 31/12)	7.000,00

El salario anual para el año 2020, de las categorías de Auxiliar Administrativo, Cobrador/a, Repartidor/a y Personal de limpieza es de 13.852,85 €/año.

A partir del 31/12/2020, el salario de convenio para las categorías de Auxiliar Administrativo, Cobrador/a, Repartidor/a y Personal de limpieza será de 14.000.-€ anuales, siendo esta la base sobre la que se deberán calcular las actualizaciones que debieran producirse, por actualización de IPC, por aplicación de una nueva tabla salarial, o cualquier otra circunstancia.