

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

2998 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 de la Institución Ferial Villa de Torre Pacheco.

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 30/01/0040/2021; denominado Institución Ferial Villa de Torre Pacheco; código de convenio n.º 30104022012021; ámbito Empresa; suscrito con fecha 15/02/2021 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, 15 de abril de 2021.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

**Convenio colectivo de trabajo de la empresa Institución Ferial Villa de
Torre Pacheco (IFEPA) para su centro de trabajo de Torre Pacheco (Murcia)**

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes concertadoras.

Las condiciones establecidas en este Convenio colectivo han sido concertadas entre la Administración Legal de la Empresa y el Delegado de Personal (Representación de los trabajadores).

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, obligándose ambos, empresa y trabajadores, al cumplimiento de lo aquí establecido.

Artículo 2. Ámbito territorial, funcional y personal de aplicación

El presente convenio obliga a la empresa Institución Ferial Villa de Torre Pacheco, en su centro de trabajo de Torre Pacheco (Murcia), con domicilio en Avenida Gerardo Molina o cualquier otro Centro de Trabajo que sea de aplicación de acuerdo con su ámbito personal, y a sus empleados dentro de los límites del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, BOE de 24 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan fuera del ámbito del presente convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985.

Artículo 3. Entrada en vigor y plazo de vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2021, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" y tendrá una duración de seis años. Se considerará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos anuales si alguna de las partes firmantes no lo denuncia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. No obstante, serán objeto de revisión anual los conceptos retributivos.

Producida la denuncia del Convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4. Compensación y absorción

Las mejoras salariales o de otro orden que pudieran sobrevenir durante la vigencia del presente Convenio por imperativo de disposiciones legales, administrativas, jurisprudenciales u otras normas de obligado cumplimiento, sea cual fuera su rango, jurisdicción o ámbito o por las mejoras voluntarias que individual o colectivamente conceda la Empresa, serán absorbibles o compensables con las pactadas en el presente Convenio, salvo que tales mejoras den lugar a que la totalidad de los devengos anuales, computados exclusivamente con arreglo a las disposiciones de tipo legal o administrativo sean superiores a los devengos totales o anuales que resulten de lo pactado en este Convenio.

Artículo 5. Garantías personales

Se respetarán como derechos adquiridos a título individual las condiciones de trabajo que pudieran existir a la fecha de la firma del presente Convenio, que computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo manteniéndose estrictamente 'ad personam'.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

El conjunto de derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán considerados global y conjuntamente.

En el supuesto de que la autoridad laboral, al amparo de lo dispuesto en el art. 8.2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenio y acuerdos colectivos de trabajo, requiriese la subsanación del texto convencional remitido para su registro, por entender que no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente, las partes firmantes se comprometen a negociar y trasladar una nueva propuesta de redacción de los artículos afectados a la autoridad laboral, en el plazo máximo de 10 días hábiles desde que se reciba el requerimiento de subsanación.

Artículo 7. Normas subsidiarias

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y de forma especial en el R.D. Leg. 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas complementarias.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 8. Jornada laboral

La jornada laboral será de 1.784 horas de trabajo efectivo al año, deducidas fiestas y período vacacional, lo que supone una jornada media semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

Atendida la especial naturaleza de las actividades de IFEPA y la necesidad de adecuar los horarios de trabajo del personal a las variaciones o incrementos del trabajo que se producen temporalmente en función del calendario de ferias y actividades en diversas secciones, departamentos o puestos de trabajo, se acuerda que la distribución de la jornada que se ha estipulado en el párrafo anterior, se efectuará en la siguiente forma:

a) Una jornada laboral fija o predeterminada durante todo el año de un total máximo de 1.614 horas anuales, cuya distribución será conforme se establece en el calendario laboral de cada año.

b) La diferencia de horas hasta 1.784, es decir, 170 horas anuales, se considerará jornada irregular y serán distribuidas de la forma que estime conveniente IFEPA, teniendo en cuenta las situaciones imprevisibles que se le pudieran presentar al trabajador, atendiendo las necesidades del servicio en función del calendario de ferias, congresos y demás actividades feriales.

En atención a las actividades que IFEPA desarrolla, que implican trabajo efectivo durante sábados, domingos y festivos, se conceptuarán los mismos como días hábiles siempre que coincidan con el calendario de ferias y demás actividades de IFEPA, comprometiéndose el personal implicado en dichas actividades a mantener los servicios necesarios para el normal desarrollo de las mismas.

Todo ello sin perjuicio de trasladar el tiempo de descanso a otros días de la semana.

Anualmente todos los trabajadores, deberán tener regularizada la relación de días festivos trabajados/días de descanso compensatorio.

Los cuadrantes se elaborarán fundamentalmente para el personal sometido al régimen de turnos, en el cual figurarán los días a trabajar, los días de descanso,

el horario de trabajo, y la fase de la actividad ferial en la que presta el servicio. Las diferentes direcciones facilitarán los cuadrantes de trabajo a la Comisión Paritaria con un mes de antelación de su fecha de vigencia, para que éstos estén previamente validados y firmados a su entrega a los trabajadores, que deben disponer de los mismos con quince días de antelación a su entrada en vigor.

De las modificaciones que posteriormente se introduzcan en los cuadrantes de trabajo, se dará notificación al Delegado de Personal.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo excluyéndose en consecuencia el tiempo dedicado a aseo y cambio de ropa.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, salvo en los días en que se efectúe la rotación del turno de trabajo, en los días posteriores a fines de semana, días festivos trabajados y días cuyos horarios de trabajo se encuentren previamente planificados en los cuadrantes de trabajo, en cuyo caso el descanso quedará limitado a diez horas.

Cuando no se haya podido disfrutar del descanso entre jornadas establecido, se acumularán las dos horas para el cómputo de la jornada anual fija.

Artículo 9. Descanso diario

El personal afectado por ese Convenio dispondrá de un descanso dentro de la jornada laboral de quince minutos, respetando siempre el tiempo de trabajo efectivo a que se refiere el artículo 8 de este Convenio.

Artículo 10. Vacaciones

El personal sujeto al presente Convenio, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales ininterrumpidos, salvo pacto en contrario, incrementándose al salario base el 'plus ad personam' y pluses que correspondan mensualmente según la tabla de salarios vigente.

Los turnos de vacaciones de fijarán entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la Dirección de la Empresa, debiéndose hacer dicha programación antes del 1 de mayo de cada año. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos, dos meses antes del comienzo del disfrute.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio y agosto. No obstante, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, y de manera excepcional, la Dirección de IFEPA podrá acceder a la solicitud de disfrute de vacaciones durante otros meses.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro del año natural, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, no siendo posible la acumulación de las vacaciones de un año para otro. Cuando, conociendo el trabajador el período vacacional, este coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de coincidencia entre una incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriores con su período vacacional, imposibilitando al trabajador disfrutarlas total o parcialmente, el trabajador podrá hacerlo una

vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal que ingrese durante el año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones, y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación en metálico, correspondiente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularían de acuerdo con los días trabajados.

Artículo 11. Organización del trabajo

La dirección y organización del trabajo de conformidad con lo establecido en el presente Convenio y en la restante legislación laboral vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de IFEPA, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarios para la realización de las actividades laborales correspondientes, pudiendo establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o direcciones de la empresa, todo ello con el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas y de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa unos niveles óptimos de productividad y de condiciones de trabajo en la empresa, basado en la utilización racional de los recursos y materiales.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de la Dirección de la Empresa y los trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

El/los Delegados de Personal o Comité de Empresa, como órgano de representación de los trabajadores de IFEPA, tendrá derecho a ser informado por escrito y consultado sobre las cuestiones y acuerdos que puedan afectar a los trabajadores, así como a la situación del consorcio, en los términos del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y los Estatutos de IFEPA.

Artículo 12. Clasificación profesional

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en Grupos Profesionales.

La estructura profesional pretende obtener una más razonable organización productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 13. Definición de los grupos profesionales

En este artículo se definen los Grupos Profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de divisiones orgánicas funcionales que podrían ser:

1. Personal titulado. Dirección General
2. Personal administrativo
3. Personal de Oficios Varios

La enumeración de divisiones orgánicas que antecede tiene un carácter meramente orientativo, pudiéndose, según el tamaño y actividad de la empresa, variar su denominación y aumentar o disminuir el número de divisiones.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional:

A) Autonomía. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

B) Mando. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- Grado de supervisión y ordenación de tareas.
- Capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

C) Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

D) Conocimientos. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad de la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

E) Iniciativa. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

F) Complejidad. Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como el mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

GRUPO PROFESIONAL 1. Dirección General. Personal Titulado

Definición: personal titulado es el que se halla en posesión de un título oficial universitario de Licenciatura (Título de Grado Superior) o Diplomatura (Título de Grado Medio), que está unido a la Institución por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la Institución con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la

escala habitual de honorarios de su profesión. Comprende, dentro de este grupo, Director General de la Institución y titulados.

Dependencia personal titulado: en su caso, y jerárquicamente, de la Dirección de su Departamento y de la Dirección General.

GRUPO PROFESIONAL 2. Personal Administrativo.

a) Dirección de Área. Definición: es el personal empleado con capacitación, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas de la Dirección General y lleva la responsabilidad directa de un servicio administrativo, integrado por un trabajo profesional especializado en múltiples temas y con personal a su cargo. Comprende, dentro de este subgrupo, a los Directores Administrativos, Directores Comerciales y directores de diseño gráfico

Dependencia: en su caso, de la Dirección General

b) Jefatura de Área. Definición: es el personal empleado con capacitación, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas de la Dirección de Área o Dirección de su Departamento y lleva la responsabilidad directa de un servicio administrativo, integrado por un trabajo profesional especializado en varios temas, con o sin personal a su cargo. Comprende, dentro de este subgrupo, a los Jefes de área: Comercial, Administrativa y equipo técnico de diseño gráfico.

Dependencia: en su caso, y jerárquicamente, de la Jefatura de Área y de la Dirección General.

c) Agente Comercial. Definición: es el personal que, al servicio exclusivo de la Institución, realiza funciones de captación de expositores y venta de espacio e instalaciones. Además, colabora en trabajos comerciales como la realización y actualización de base de datos de clientes u otros similares.

Dependencia: en su caso, y jerárquicamente, de la Dirección de su Departamento y de la Dirección General.

d) Auxiliar Administrativo. Definición: es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho. Desarrollará las funciones administrativas propias.

Dependencia: jerárquicamente de una Jefatura de Área, de una Jefatura de Primera, y de la Dirección General.

e) Técnico Gráfico. Definición: es el empleado que se dedica a operaciones especializadas, no solo en comunicación visual, sino en tecnología y softwares especializados en el campo del diseño gráfico.

Dependencia: jerárquicamente de una Jefatura de Área, de una Jefatura de Primera, y de la Dirección General.

GRUPO PROFESIONAL 3. Oficios Varios

a) Oficial. Definición: incluye al personal de oficios de mecánica, carpintería, electricidad, etc., que realizan los trabajos propios de un oficio de forma especializada y con total dominio del mismo. Desarrollará las funciones de montaje propias.

Dependencia: en su caso, y jerárquicamente, de una Jefatura de Área y de la Dirección General.

b) Peón (Personal Auxiliar de montaje y mantenimiento). Definición: es el personal que realiza aquellos trabajos en los que predominan de forma principal

el esfuerzo físico o de mera atención, sin que se exija para su correcta prestación, conocimientos especiales sobre cualquiera de sus actividades que son propias.

Dependencia: en su caso, y jerárquicamente, de una Jefatura de Área y de la Dirección General.

c) Ayudante. Definición: es el personal que realiza aquellos trabajos auxiliares de montaje y mantenimiento de elementos y equipos de instalaciones en los que predominan de forma principal el esfuerzo físico o de mera atención, sin que se exija para su correcta prestación, conocimientos especiales sobre cualquiera de sus actividades que son propias.

Dependencia: en su caso, y jerárquicamente, de una Jefatura de Área y de la Dirección General.

d) Conserje. Definición: es el personal que realiza el control de acceso al edificio, pequeñas labores de limpieza, apertura y cierre de puertas del complejo, etc. Son trabajos donde predomina la atención y donde no se requieren especiales conocimientos sobre las actividades que le son propias.

Dependencia: en su caso, y jerárquicamente, de una Jefatura de Área y de la Dirección General.

e) Azafata/o. Definición: es el personal destinado a un stand o expositor de una empresa, siendo la responsable de abrir, cerrar y mantenerlo controlado y vigilado, evaluando los productos y ofrecerlos a los visitantes e informando de sus propiedades y características. Desde un puesto específico facilitará información acerca de las ubicaciones de cada uno de los expositores o cualquier otro tipo de información general que se pueda necesitar. También podrá registrar la entrada de asistentes a una determinada feria o evento, así como la encargada de disponer las acreditaciones y darles indicaciones para que sepan dónde deben dirigirse.

Dependencia: en su caso, y jerárquicamente, de una Jefatura de Área y de la Dirección General.

f) Ordenanza, Vigilante, Portero. Definición: es el personal que realiza aquellos trabajos de vigilancia sobre las personas que acceden o abandonan el complejo, así como el encargado del correcto funcionamiento de los servicios esenciales como luz, agua, teléfono, siendo el encargado de llamar al servicio técnico en caso de un funcionamiento anómalo. Son trabajos donde no se requieren especiales conocimientos sobre las actividades que le son propias.

Dependencia: en su caso, y jerárquicamente, de una Jefatura de Área y de la Dirección General.

g) Personal de limpieza. Definición: es el personal encargado de proveer de un ambiente limpio en todo el recinto ferial, incluidas oficinas, manteniendo los espacios ordenados y pulcros, desechando la basura y manteniendo la higiene y la organización. Son trabajos donde no se requieren especiales conocimientos sobre las actividades que le son propias.

Dependencia: en su caso, y jerárquicamente, de una Jefatura de Área y de la Dirección General.

Artículo 14. Movilidad funcional.

El cambio de puesto o función se efectuara de acuerdo con las reglas y criterios que se aplican en los supuestos de movilidad funcional estipulados en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) y del artículo 26 de

la Ley 31/1995 (RCL 1995, 3053) de Prevención de Riesgos Laborales, en tanto estos no sean derogados, en cuyo caso se estará a la legislación vigente.

En cualquier caso, las categorías profesionales dentro de cada grupo profesional no supondrán obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad, aptitud y disponibilidad personal necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Artículo 15. Polivalencia y Plena Ocupación

Dentro de cada grupo profesional un mismo trabajador podrá desempeñar varias funciones en distintos puestos de trabajo para los que tenga formación, capacidad y cualificación profesional, con la finalidad de conseguir la plena ocupación de la jornada laboral.

El personal, previa selección de sus aptitudes y conocimientos profesionales, podrá ser destinado cuando la organización de la empresa lo requiera, y oído el trabajador afectado, a realizar otras actividades para las cuales haya demostrado estar suficientemente capacitado, pero siempre dentro del mismo grupo profesional.

La movilidad funcional, tanto superior como inferior, no correspondiente al grupo profesional solo será posible si existiesen verdaderas razones técnicas u organizativas que las justifiquen, y siempre por el tiempo imprescindible para su atención. Tanto la decisión de efectuar trabajos de superior o inferior categoría fuera del grupo profesional como los motivos que llevan a ello, será puesto en conocimiento de la Representación de los Trabajadores.

Tal y como establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, si el trabajador realizase funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar el ascenso. Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o delegado de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

En ningún caso supondrán vejación o menoscabo de la dignidad del empleado polivalente, ni representará merma alguna de sus derechos económicos y profesionales.

La Dirección de IFEPA comunicará a la Representación de los Trabajadores por escrito, antes de su aplicación, la designación de trabajadores para desempeñar varias funciones en distintos puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional, expresando los motivos y los trabajos designados.

Capítulo III

Contratación

Artículo 16. Contratos temporales

La contratación laboral se llevará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en relación con todas y cada una de las modalidades previstas, con los requisitos de las condiciones determinadas en el citado texto legal.

Artículo 17. Contratos a tiempo parcial

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencias, previo acuerdo de la Empresa, para ocupar vacantes en puestos de trabajo a jornada completa.

Artículo 18. Empresas de Trabajo Temporal

En materia de contratación a través de empresas de trabajo temporal, se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio y el Real Decreto 417/2015 de 29 de mayo por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal, así como toda la normativa concordante relacionada que resulte de su aplicación.

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a IFEPA, sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales. La realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o salud de los trabajadores, determinados reglamentariamente, no podrá ser cubierta por ETT. En tales supuestos podrán utilizarse contrataciones de duración determinada o subcontrataciones de empresas especializadas.

IFEPA dará a conocer al Delegado de Personal o Comité de Empresa los contratos de puesta a disposición de los trabajadores y motivo de su utilización, dentro de los 10 días siguientes a su celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

Artículo 19. Preaviso

En el caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso expreso será de quince días. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar, supondrá la obligación de éste de compensar a la Empresa con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Artículo 20. Jubilación

En conformidad con lo establecido en el Real Decreto-ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.

b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

c) La transformación de un contrato a tiempo parcial en uno a tiempo completo que suponga un incremento de la jornada de al menos un 50%.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No serán de aplicación las citadas medidas de empleo, en caso de jubilación voluntaria.

Artículo 21. Finiquito

Los finiquitos que se suscriban con motivo del cese o despido de un trabajador, lo serán en impresos distintos a los de la nómina, con detalle obligatorio de los conceptos y cantidades que se satisfagan.

El trabajador afectado, podrá asesorarse con carácter previo a la firma, con los representantes de los trabajadores en la empresa, para lo cual ésta deberá facilitar con la comunicación de denuncia del contrato, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, una propuesta del documento de liquidación de cantidades adeudadas con desglose por conceptos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997).

Capítulo IV**Régimen económico****Artículo 22. Salario Base**

Las retribuciones del personal, al que afecta este Convenio, estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base
- b) Plus Convenio
- c) Complementos personales
 - 1. Plus ad personam
- d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
 - 1. Extra Verano
 - 2. Extra Navidad
 - 3. Extra de Marzo
 - 4. Extra de Septiembre
- e) Otros devengos extrasalariales
 - 1. Dietas y kilometraje.

Artículo 23. Salario Base

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, estableciéndose su cuantía, según las distintas categorías profesionales, en la columna 1.ª de la tabla que como Anexo I figura unida al presente Convenio.

Artículo 24. Plus Convenio

Este plus lo percibirán los trabajadores afectados por este Convenio. Su importe figura en la columna 2.ª de la tabla de remuneraciones figurante en el Anexo I de este convenio y viene a satisfacer la Ayuda Familiar y el Plus de Transporte.

Artículo 25. Plus 'Ad personam' (Antigüedad)

Los trabajadores contratados, no devengarán complemento de antigüedad o plus ad personam. Los que tengan reconocido dicho complemento antes de la firma del presente convenio, mantendrán el derecho a continuar percibiendo su importe como 'plus ad personam'.

Artículo 26. Retribución de contratos en prácticas y en formación

Los trabajadores contratados en Prácticas, percibirán el 70% o el 80% del salario correspondiente a la categoría profesional desempeñada, según se corresponda con el primer o segundo año de vigencia respectivamente del contrato.

Los trabajadores contratados en la modalidad de Formación disfrutarán de una retribución equivalente a la especificada en la tabla salarial y en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 27. Horas extraordinarias

En lo referente a las horas extraordinarias, se efectuarán conforme a lo dispuesto en el presente Convenio, siendo el espíritu de ambas representaciones el eliminar en lo posible el número de éstas.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la jornada laboral anual máxima de 1784 horas de trabajo efectivo establecida en el Artículo 8 del presente Convenio Colectivo.

Se intentará compensar, las horas extras realizadas por horas de descanso, en la misma proporción, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de no ser posible su compensación en horas de descanso, se abonarán con un recargo del 30% sobre el precio de la hora de trabajo normal.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. No se computan las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias

La empresa abonará a su personal en concepto de pagas extraordinarias de marzo, junio (verano), septiembre y diciembre (navidad) una mensualidad compuesta de Salario Base, "plus ad personam" y pluses o incentivos salariales.

Dichas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres naturales del año en que se otorguen y su abono se efectuará el 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre respectivamente. Estas gratificaciones son las previstas en el artículo 35 del Convenio Colectivo de Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones de la Región de Murcia, publicado en el BORM 30/5/2002. No obstante, existe la posibilidad de prorratear su percepción mensualmente. Los períodos de Incapacidad Temporal deducirán la parte proporcional en estas gratificaciones.

Artículo 29. Dietas

El personal que, por razones de organización, y previa autorización de la Dirección de IFEPA, tenga que desplazarse fuera del Recinto Ferial, recibirá contra factura justificativa y en concepto de comida, hasta un máximo de 14,00€ en días laborables y 18,00€ en días festivos a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Igualmente, el personal que debido a una ampliación de jornada deba permanecer en su puesto de trabajo a partir de las 00,00 horas y deba desplazarse fuera del Recinto Ferial para cenar, recibirá iguales cuantías, a partir de la misma fecha. También se percibirá la dieta de cena cuando la ampliación de jornada tenga lugar a partir de las 22,00 horas y no esté previamente planificada en el cuadrante de trabajo.

Estas cantidades se revisarán económicamente con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales.

Artículo 30. Kilometraje

Cuando por necesidades de la empresa, ésta requiera que los trabajadores efectúen desplazamientos con sus propios vehículos tendrán derechos a percibir

la cantidad de 0,25 Euros por kilómetro, una vez que justifiquen debidamente el desplazamiento y la distancia recorrida.

Estas cantidades se revisarán económicamente con el mismo porcentaje que se revisen las tablas salariales.

Artículo 31. Hojas de salarios

Se incluirán de forma detallada en las hojas de salarios la totalidad de las retribuciones percibidas por el trabajador, así como las deducciones que marque la legislación vigente en cada momento.

Artículo 32. Enfermedad y accidente

Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia, con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o post-operatorio percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja hasta el treinta.

A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75% de su retribución real.

En los casos de incapacidad temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatorio para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

Los trabajadores afectados por este Convenio que cumplan 25 años de servicio en la misma empresa, percibirán un premio de una mensualidad de salario real y por una sola vez.

Capítulo V

Seguridad e Higiene

Artículo 33. Vigilancia de la Salud

La empresa deberá llevar a cabo la Vigilancia de la Salud de sus trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en las normas de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo VI

Excedencias, licencias y permisos

Artículo 34. Excedencias y licencias

En el régimen de excedencias y licencias, tanto voluntarias como obligatorias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 35. Permisos

El trabajador, avisando con la antelación necesaria y justificándose adecuadamente, tendrá derecho a licencias retribuidas en los siguientes casos, y a contar desde el día del hecho causante:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padres, padres políticos, hermanos de uno u otro cónyuge, 6 días naturales si el fallecimiento

tiene lugar en su provincia de residencia y 2 días naturales más si es fuera de ella.

3. Por estas mismas causas y si se trata de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, las licencias serán de 2 y 4 días naturales según el fallecimiento tenga lugar en su provincia o fuera de ella.

4. Por el tiempo necesario en caso de asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudio oficial y con previo acuerdo por parte de la Empresa.

5. Por traslado de vivienda habitual dos días naturales con previo justificante Municipal.

6. Para los permisos no recogidos en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos 2, 3, 4, 5 y 6, el día inicial de disfrute, debe entenderse como el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso, es decir, el día inicial de disfrute no puede ser un día feriado sino el primer día laborable.

Capítulo VII

Código de conducta laboral

Artículo 36. Criterios generales

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes y normativa concordante al efecto.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 37. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su importancia, trascendencia o intencionalidad en: leve, grave o muy grave.

Artículo 38. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada.

2. Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

3. La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

4. El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.

5. Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.

6. La no tramitación del parte de baja por enfermedad en cuarenta y ocho horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

7. La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.

8. La embriaguez o el consumo de sustancias sicotrópicas de forma ocasional.

9. La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.

10. El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

11. El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.

12. El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.

13. El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales.

14. La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

Artículo 39. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.

c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.

d) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

e) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.

f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.

h) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

i) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

j) La embriaguez o consumo de sustancias sicotrópicas en hora de servicio.

k) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

Artículo 40. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

c) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un periodo de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

e) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa.

f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

g) La embriaguez o toxicomanía habitual.

h) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.

i) La simulación de enfermedad.

j) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

k) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.

l) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.

m) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

Artículo 41. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves

- Amonestación por escrito

b. Por faltas graves

- Amonestación por escrito

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c. Por faltas muy graves

- Amonestación por escrito

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

- Despido disciplinario.

Artículo 42. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII

Mejoras Sociales

Artículo 43. Seguro de accidentes

Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de sus trabajadores, para que éstos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades, siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

- Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 24.100,00 Euros.

- Por una declaración de invalidez permanente total para su profesión habitual por accidente de trabajo: 6.100,00 Euros.

- Por una declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 12.100,00 Euros.

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros la responsabilidad indemnizadora por dichos eventos, recaerá en la empresa.

Capítulo IX

Vigilancia en interpretación del Convenio

Artículo 44. Comisión paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia del mismo, para sustanciar las discrepancias surgidas en el transcurso de su desarrollo, que está formulada por los mismos miembros que integran la Comisión Negociadora del Convenio.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta podrá recabar las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretar y aplicar el Convenio.
- El análisis y negociación sobre temas específicos, a petición de cualquiera de las partes.
- La vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

La intervención de la Comisión Paritaria en estas materias dejará a salvo la libertad de las partes para instar cualquier procedimiento que considere oportuno.

Los asuntos sometidos a la Comisión paritaria tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios según la calificación de las partes firmantes del presente Convenio. En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de 15 días y, en el segundo, en el plazo máximo de 8 días. La Comisión Paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la integran, indistintamente.

Con carácter especial, la Comisión Paritaria entenderá aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como del establecimiento de los procedimientos, los plazos de actuación de esta Comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos, concretamente al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de la Región de Murcia (ASECMUR-II, BORM de 15 de junio de 2005, núm 135).

Artículo 45. Cláusula de descuelgue

Inaplicación en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio. De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, conforme a lo previsto en el artículo 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 presente convenio colectivo, 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 que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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 la empresa pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Cuando la empresa alegue las circunstancias descritas, 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 la 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 artículo 82.3 del ET, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante. Concretamente, en caso de discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), como forma de resolver las discrepancias al respecto.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en este convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

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.

Capítulo X

Igualdad y no discriminación

Artículo 46. Igualdad

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. Se rechaza cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto de los trabajadores discapacitados o inmigrantes.

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.

La institución está obligada 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 la representación legal de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral.

Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.

Artículo 47. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral:

La empresa se compromete a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la misma, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. El representante o los representantes sindicales velarán por el cumplimiento de los anteriores principios y tendrán acceso a la información pertinente para tal fin.

Asimismo, se respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

- El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.
- La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.
- Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

Artículo 48. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

El Delegado de Personal o Comité de Empresa deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección

de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

a. Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

b. Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c. Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

1. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

2. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

3. Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

4. Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

5. Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación sindical.

Anexo I

Tabla de remuneraciones

Año 2021

Categorías	Salario Base	Plus Convenio	Remuneración Anual
GRUPO I (Titulados)			
Director General	1.562,78	124,33	26.993,76
Titulado de grado superior	1.358,94	124,33	23.732,32
Titulado de grado medio	1.181,71	124,33	20.896,64
GRUPO II (Personal Administrativo)			
Director Administrativo	1.181,71	124,33	20.896,64
Director Comercial	1.181,71	124,33	20.896,64
Director Diseño Gráfico	1.181,71	124,33	20.896,64
Jefe Área Administrativa	1.040,41	124,33	18.635,84
Jefe Área Comercial	1.040,41	124,33	18.635,84
Jefe Gráfico	1.040,41	124,33	18.635,84
Agente Comercial	986,23	124,33	17.768,96
Técnico Gráfico	986,23	124,33	17.768,96
Auxiliar Administrativo	879,03	124,33	16.053,76
GRUPO III (Oficios)			
Encargado	914,82	124,33	16.626,40
Oficial 1. ^a	914,82	124,33	16.626,40
Oficial 2. ^a	914,82	124,33	16.626,40
Peón	879,03	124,33	16.053,76
Azafata/o	879,03	124,33	16.053,76
Ayudante	879,03	124,33	16.053,76
Conserje	879,03	124,33	16.053,76
Ordenanza, Vigilante, Portero	879,03	124,33	16.053,76
Personal de limpieza	840,00	124,33	15.429,28