



V CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES

Resolución de 16 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el texto del V Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (código de convenio n.º 99012405011999), que fue suscrito con fecha 3 de abril de 2013, de una parte, por la Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (FETTAF), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (COMFIA-CC.OO.), y la Federación de Servicios de UGT (FES-UGT), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de octubre de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

V CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES

(Código de Convenio 9912405011999)

PREÁMBULO

El presente Convenio colectivo de ámbito estatal para «Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales» se otorga por las organizaciones sindicales Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (COMFIA-CC.OO.)





y Federación de Servicios de la UGT (FESUGT) y la Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (FETTAF).

Capítulo I. Disposiciones Generales

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.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del estado español para las empresas radicadas en el mismo y todos los trabajadores incluidos 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 2013 y finalizando el día 31 de diciembre de 2015.

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 los 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 un año natural; en las mismas condiciones en cuanto a su contenido normativo. Los salarios se ajustarán siguiendo los mismos criterios que para los ejercicios 2014 y 2015.

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 (Titulado Superior y Medio), 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 TRET.

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 organizaciones patronales y sociales 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.



Dentro del marco laboral establecido en el E.T., y en el presente Convenio, las organizaciones firmantes consideran de interés el desarrollo que, en los ámbitos de las Comunidades Autónomas, pueda llevarse a cabo en las materias relativas a calendario laboral, idioma y utilización de los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

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 y diligencia de empresas y trabajadores.

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 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 realice trabajos correspondientes a un nivel superior, aquel percibirá, durante el tiempo en que preste los mismos, el salario correspondiente a dicha categoría. El empresario deberá comunicar su decisión a los representantes de los trabajadores.

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 podrá 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.

Capítulo III. Clasificación Profesional

Artículo 10. Criterios Generales

El personal de las empresas de técnicos tributarios y asesores fiscales 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.

Comisión técnica para el desarrollo de la clasificación funcional:

En el mes siguiente a la publicación en el BOE del Convenio, se constituirá una Comisión técnica de carácter paritario para el estudio y desarrollo del contenido funcional de los puestos de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, esta comisión técnica elaborará una propuesta de modificación de las categorías profesionales cuyo resultado será elevado a la Comisión Negociadora del Convenio para, en su caso, su aprobación e incorporación al Convenio.

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.

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:

Coordinador y/o Jefe Administración: Es el empleado 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 que actuando a las órdenes del profesional titular del despacho o de un jefe, 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 que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado en todo caso al profesional titular del despacho o a un jefe 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 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.

Grupo III. Servicios:

Ordenanza: Tendrá esta categoría el 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 jefes, 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 que se ocupan de la limpieza en los locales de la empresa.

Grupo IV. Nueva incorporación:

Estarán incluidos aquellos trabajadores 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 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.

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 aplicables a las actividades del sector.

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

Artículo 15. Comisión Formación Sectorial de Formación

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo consideran imprescindible para la mejora de la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras del sector impulsar iniciativas que favorezcan la profesionalización y mejora permanente de la formación en el Sector de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales.

Se creará la Comisión paritaria sectorial de formación del sector de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales en el ámbito del presente Convenio. En base a la normativa vigente, sus funciones principales serán:

- a) Intervenir en la mediación de los supuestos de discrepancias a los que se refiere el artículo 15.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.
- c) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa

sectorial dirigida a los trabajadores.

d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional Correspondientes a sus respectivos ámbitos.

e) Elaborar la memoria anual de formación sobre la formación correspondiente a sus ámbitos.

f) Conocer la agrupación de empresas en su sector prevista en el artículo 16.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

g) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

En relación a la función primera de esta Comisión paritaria sectorial, y con la finalidad de adaptar la generalidad de la norma a la realidad del sector de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, se acordará en el seno de esta Comisión la calidad de la información que las empresas del sector deben proporcionar a la representación sindical con el objeto de minimizar las discrepancias derivadas de la interpretación del artículo 15.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Además de las funciones leal o reglamentariamente establecidas, esta Comisión paritaria sectorial llevará a cabo, o respaldará, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la cualificación profesional, formación o titulaciones con el sector de los Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continuada elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Capítulo V. Contratación

Artículo 16. Contratación Indefinida

Para dar cumplimiento al compromiso de algunas empresas de promover la estabilidad en el empleo de los trabajadores incluidos 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 17. Contratos de Formación

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores 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 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.
- De acuerdo con lo establecido en la DT9ª de la Ley 3/2012, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a del ET.
- 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.

- A criterio de la empresa, y siempre que se garantice la eficacia de la formación teórica, se procurará que la misma sea impartida a distancia por centros reconocidos.

Artículo 18. 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 sea igual o inferior a diez. Para las empresas de más de diez trabajadores 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 tendrá 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 que sean contratados durante un plazo superior 24 meses, en un período de 30 meses, para ocupar un mismo puesto de trabajo, mediante dos o más contratos, con o sin solución de continuidad, directamente por la empresa 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, durante un plazo superior a 30 meses, en un período de 36 meses, con o sin solución de continuidad, directamente por la empresa o mediante una ETT, el último trabajador de la cadena de contrataciones se convertirá en fijo, siempre y cuando su contrato temporal tenga una duración prevista igual o superior a tres meses.

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

Artículo 19. Preaviso de Cese



El cese voluntario del trabajador 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 20. 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 los auxiliares administrativos que será de un mes
Grupo 3:	Quince días

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador 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 haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Capítulo VI. Tiempo de Trabajo

Artículo 21. Jornada de Trabajo

La jornada máxima de trabajo efectivo anual será de 1.765 horas durante el año 2013; de 1.762 horas durante el año 2014, y de 1.759 horas durante el año 2015.

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, 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.

En todo caso la 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 22. Vacaciones

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

Aquellos trabajadores con edad comprendía 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, 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 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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión de contrato de trabajo, previsto en el artículo 48.4 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda. De la misma manera se actuará en caso de suspensión del contrato de trabajo por permiso por paternidad previsto en el artículo 48 bis del E.T.

En el supuesto de que, por las causas indicadas, el trabajador no haya podido disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, 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.

Artículo 23. 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 24. 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.

Para el cálculo de esta tabla salarial para el ejercicio 2013, se ha tomado como base la vigente con carácter definitivo a 31 de diciembre de 2012 establecidas en el IV Convenio, vigente hasta dicha fecha, incrementadas en un 0,60%.

Si la tasa de variación anual del PIB general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la zona euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

Para el año 2014 y 2015 el aumento de los salarios pactados se ajustará al ritmo de actividad de la Economía Española del año anterior, según los siguientes criterios:

Un incremento del 0,60% si el incremento del PIB es inferior al 1%.

Un incremento del 1,00% si el incremento del PIB es superior al 1% e inferior al 2%.

Un incremento del 1,50% si el incremento del PIB es superior al 2%.

Artículo 25. 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 (si la hubiere), ser prorrateadas mensualmente.

Artículo 26. Complemento de Antigüedad

El complemento de antigüedad y el «ad personam» que lo hubiere sustituido, así como los haberes económicos que comporta fueron suprimidos a partir del 1 de agosto de 1999.

A partir de dicha fecha, quedará consolidada la cantidad abonada por la empresa en virtud del mencionado complemento, pasando a denominarse «complemento

ad personam».

A la cantidad consolidada a partir del 1 de agosto de 1999 le serán aplicables los incrementos salariales en la misma proporción en los que se apliquen al resto de conceptos salariales del convenio.

Artículo 27. 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 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.

Capítulo VIII. Permisos, Licencias y Excedencias

Artículo 28. Estudios

Los trabajadores 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 29. Permisos Retribuidos

Los trabajadores, 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 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 para el ejercicio de sus funciones de representación.
- k) Visitas médicas: El tiempo imprescindible cuando 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. En todos los casos el trabajador deberá aportar a la empresa justificante de la visita realizada.
- l) Dos días de libre disposición para asuntos propios.

Artículo 30. Permisos sin Sueldo. Excedencias



Los trabajadores 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.
- e) El trabajador tendrá 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, siempre y cuando ambas situaciones se den simultáneamente, y ambos cónyuges no presten servicios en la misma empresa.

Artículo 31. Excedencia Voluntaria y Excedencia para Atender el Cuidado de Menores y Familiares

El trabajador 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 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 tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, 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 dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los



trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, 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 permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Artículo 32. 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, 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 Estatuto de los Trabajadores

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 trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los 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 33. Pausas y Reducciones de Jornada

Para la lactancia de un hijo menor de nueve meses los trabajadores 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. Si los dos progenitores trabajan en la misma empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar estos derechos.

Cualquier trabajador 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, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el

empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 que pueda reducir en el horario en el que concilie mejor. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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 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, 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 afectados 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 afectados 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 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.
- c) 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 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.

Faltas leves: Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

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; entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:



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 entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:

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 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, las sanciones por faltas graves o muy graves que se impongan a los trabajadores, 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 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 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:

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

Se crea la Comisión paritaria del Convenio como órgano para la interpretación y la vigencia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

La Comisión paritaria estará formada por cuatro vocales, en representación de cada una de las partes firmantes, que se designarán en la reunión constitutiva de la misma.

Se reunirá la Comisión a petición de cualquiera de las partes mediante una convocatoria previa con orden del día dada a conocer a la otra parte, como mínimo con cinco días hábiles de antelación.

La Comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

Del contenido de las reuniones de la Comisión y de lo acordado se levantará acta.

La Comisión paritaria elaborará, en la primera sesión, el reglamento de



funcionamiento de esta Comisión.

El domicilio de esta Comisión será el de la Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, calle Lepant, 235, bajos, 08013 Barcelona.

Artículo 41. Funciones de la Comisión Paritaria

1. Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del Convenio.
2. Participación en la determinación de los programas de formación que se hayan de desarrollar con carácter general, de acuerdo con lo que establece este Convenio.
3. Las controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación del convenio serán sometidas, a través de las partes firmantes, a la mediación de la Comisión paritaria y si no se alcanza un acuerdo en el trámite de mediación la Comisión podrá acordar someterlas a arbitraje.
4. Solución de discrepancias en los supuestos de inaplicación en la empresa de las condiciones pactadas en el presente Convenio (descuelgue de condiciones de trabajo previstas).
5. La vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
6. Confección anual de las tablas salariales, en aplicación de los criterios establecidos en el artículo 24.

Capítulo XIII. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 42. 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 43. 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 44. 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 corresponderían 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 45. 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 46. 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 47. 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 48. 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 más de doscientos cincuenta 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 49. 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.

4. 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.

5. 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.

ANEXO

Tablas salariales del V Convenio Colectivo de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales

	2013
Grupo I:	
Titulado Superior	19.920,41
Titulado Medio	18.782,09
Grupo II:	
Coordinador	17.871,44
Oficial 1. ^a	15.936,31
Oficial 2. ^a	14.741,09
Auxiliar Administrativo	12.521,39
Grupo III:	
Cobrador, Repartidor	11.155,42
Personal de limpieza	11.155,42
Grupo IV. De incorporación:	
Auxiliar de primer año	10.017,10
Auxiliar de segundo año	11.269,25



Andalucía

Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales

BOE 261, 31 de octubre del 2013

Página 38 de 38

Formación primer año	10.017,10
Formación segundo año	11.269,25

