

**Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo
Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo
y Empleo de Valencia**

Anuncio de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector del Comercio de Materiales de Construcción de la provincia de Valencia (código 46001065011982).

ANUNCIO

Resolución de fecha 16 de abril de 2013, de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro oficial, depósito y publicación del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Comercio de Materiales de la Construcción de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del Convenio colectivo arriba citado, suscrito el 4 de abril de 2013 por la Comisión negociadora formada por la Asociación Empresarial Valenciana de Almacenistas de Materiales de Construcción y los sindicatos CC.OO. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; el Decreto 19/2012, de 7 de diciembre, del President de la Generalitat, por el que determina las consellerias en que se organiza la Administración de la Generalitat, así como el Decreto 179/2012, de 14 de diciembre, del Consell, por el que establece la estructura básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat, y el Decreto 188/2012, de 21 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro electrónico de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la representación de la Comisión negociadora y depósito del texto original del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 16 de abril de 2013.—El director territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, P.S., el jefe del Servicio Territorial de Trabajo (Resolución del conseller de Economía, Industria Turismo y Empleo de 20 de marzo de 2013), Julio Andrade García.

**CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO
DE CONSTRUCCION PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA**

Artículo 1º.- AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio será obligatorio para las empresas y trabajadores del sector de Comercio de Materiales de Construcción, que radiquen en la provincia de Valencia.

Artículo 2º.- VIGENCIA

Su vigencia, de carácter bianual, a todos los efectos será desde el 1 de Enero de 2.013 al 31 de Diciembre de 2.014.

Los atrasos se harán efectivos en un plazo máximo de 30 días, contados a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 3º.- TABLA DE SALARIOS

El salario base afectado por el presente Convenio es el que se especifica en el Anexo I, y supone un incremento del 2'9% sobre las tablas salariales en vigor a 31 de diciembre de 2012 y el mismo surtirá efectos desde el 1 de enero de 2.013.

Las retribuciones citadas se revisarán, en su caso, en el modo establecido en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, con efectos retroactivos a 1 de Enero de 2.013.

Para 2.014, se incrementarán las retribuciones del Anexo I, actualizadas, en su caso, en los porcentajes establecidos en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

Igualmente en 2.014 operará la cláusula de revisión que establece el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

Artículo 4º.- ANTIGÜEDAD

Suprimido el derecho a devengar premios de antigüedad a partir de 1 de Enero de 1.997, se respetarán como derechos adquiridos los premios de antigüedad devengados con el carácter de retribución no absorbible ni compensable.

Artículo 5º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas y que corresponden a Julio, Navidad y Beneficios, abonándose todas ellas a salario base más antigüedad.

Dichas pagas se abonarán en las siguientes fechas:

Paga de Beneficios: del 15 al 20 de Marzo.

Paga de Julio: del 15 al 20 de Julio.

Paga de Navidad: del 15 al 20 de Diciembre.

Artículo 6º.- DIETAS

Todos los trabajadores que por orden o necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la misma, disfrutarán de las siguientes compensaciones durante la vigencia del Convenio:

Dieta completa: Se devengará cuando el trabajador venga obligado a pernoctar fuera de su domicilio. La retribución de la dieta completa será de 42,64 euros diarios para los años 2.013 y 2014. No obstante la cuantía de la dieta completa en casos especiales y previa justificación del gasto, podrá elevarse a 45,30 euros.

Media dieta: se devengará cuando el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía. La retribución será de 15,31 euros diarios para el año 2.013 y 2014.

No tendrá derecho el trabajador a dieta y media dieta, cuando el centro de trabajo coincida con su residencia habitual.

Artículo 7º.- PRENDAS DE TRABAJO

A los trabajadores que proceda se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme u otras prendas en concepto de útiles de trabajo de las conocidas y típicas para la realización de las diversas actividades que el uso viene aconsejando; la provisión de tales prendas de trabajo se hará al comenzar la relación laboral y en número de dos equipos al año.

Artículo 8º.- JORNADA LABORAL

La duración de la jornada laboral ordinaria de trabajo, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual, con un máximo de 9 horas diarias.

La jornada ordinaria anual se establece en 1.792 horas para los años 2.013 y 2.014.

Artículo 9º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias tendrán un recargo del 10% sobre el valor de la hora ordinaria.

Para todas las categorías el salario hora anual se obtendrá del siguiente modo:

Primero.- Se sumarán a las doce mensualidades las tres pagas extraordinarias.

Segundo.- Se dividirá por las 1.792 horas para los años 2013 y 2014.

Tercero.- A la cantidad resultante se le añadirá el tanto por ciento de antigüedad consolidada correspondiente.

Artículo 10º.- VACACIONES

El periodo de vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio, será de treinta días naturales.

La empresa deberá publicar el periodo anual de vacaciones con una antelación mínima de dos meses al comienzo de las mismas y procurando que su disfrute se realice preferentemente, en el periodo de verano, siempre que ello sea posible y no ocasione perjuicios a las empresas.

En caso de fraccionamiento del periodo vacacional, las vacaciones deberán disfrutarse en dos periodos como máximo, siendo uno de ellos como mínimo de 21 días y a disfrutar en verano.

El comienzo de las vacaciones será lunes o principio de mes. Cuando el inicio coincida con el primer día del mes y éste sea sábado, domingo o festivo, se empezará a contar los días naturales a partir del primer día hábil siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 del ET y 48 bis de la misma Ley, 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 los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido mas de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 11.- FIESTAS

Los días 26 de Diciembre, lunes siguiente al Domingo de Resurrección y la tarde del 24 de diciembre, tendrán carácter de festivos.

En el supuesto de que el lunes siguiente al Domingo de Resurrección fuese festivo, se sustituirá por el día laborable anterior al 19 de Marzo en la ciudad de Valencia o por el laborable anterior o posterior a una de las fiestas locales en los restantes municipios de la Provincia.

Artículo 12.- PERMISOS Y LICENCIAS

El personal de la empresa dispondrá de las siguientes licencias retribuidas:

- 15 días en caso de matrimonio.
- Hasta 5 días al año en caso de atender personalmente asuntos que no admitan demora, por el tiempo indispensable y aportando justificante a la empresa: el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 48 horas al disfrute de dicho permiso, siempre que las circunstancias lo permitan.
- Hasta 5 días en caso de muerte o entierro del cónyuge, ascendientes o hermanos.
- Hasta 5 días por enfermedad del cónyuge, padres o hijos; y por nacimiento de hijo.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

La empresa podrá prorrogar la licencia siempre que se solicite debidamente.

Las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas conforme al acuerdo a que llegue con el empresario. En esta materia se estará en cada momento a lo establecido por la legislación vigente y los posibles cambios que se introduzcan.

El derecho a las licencias pactadas se extenderán a las parejas de hecho inscritas en el Registro Administrativo de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro oficialmente reconocido.

No dará lugar al ejercicio del derecho a licencia por matrimonio en los supuestos de contraer la misma pareja de hecho posterior matrimonio civil o religioso siempre que hubiera disfrutado de este derecho como pareja de hecho.

En cuanto a los permisos de maternidad y paternidad las empresas fomentarán la aplicación en todo caso de lo dispuesto en la legislación vigente y posteriores desarrollos de la misma.

Artículo 13.- CONTRATOS FORMATIVOS

Los contratos formativos regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por las Leyes 63/1.997 de 26 de Diciembre y 12/2.001 de 9 de Julio, se regirán por dicha normativa con las siguientes variaciones:

CONTRATOS EN PRACTICAS

- Duración: mínima 6 meses, máxima 2 años.
- Retribución: 90 por 100 de la categoría profesional correspondiente al puesto de trabajo objeto del contrato.

- Periodo de prueba: Dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio. Tres meses para los celebrados con trabajadores en posesión del título de grado superior.

CONTRATOS PARA LA FORMACION

- Duración: mínima 6 meses, máxima 2 años.
- Retribución: 100 por 100 de la correspondiente a la categoría profesional para la que sea objeto de contrato y en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El número máximo de contratos a suscribir se ajustará a los límites del Real Decreto 2317/1.993, quedando excluidas de esta forma de contratación las categorías de mozo, cobrador, peón, telefonista, conserje, vigilante y personal de limpieza.

Se respetarán en todo caso las condiciones económicas de los contratos suscritos no acogidos a la Ley 63/1.997, para los que regirá la Tabla Salarial del Convenio vigente en cada momento.

Artículo 14.- CONTRATOS TEMPORALES

La duración máxima de los contratos de duración determinada para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, autorizados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, será de 12 meses dentro de un periodo de 18.

En caso de que se concierte por un periodo inferior podrán ser prorrogados por una única vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los límites máximos.

Finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario, siempre que la duración total del contrato sea igual o superior al año.

Artículo 15.- CATEGORÍA DE LOS CONDUCTORES

Los conductores de vehículos que tengan en propiedad el carnet de conducir de la clase C-1 y conduzcan asimismo vehículos de 3.500 o más kilogramos de peso bruto, serán considerados, a efectos de categoría profesional, oficiales de primera de oficio.

Artículo 16.- MOZO CARRETILLERO

Los trabajadores con categoría profesional de mozo que, entre sus funciones habituales esté incluida la conducción de carretilla elevadora, tendrán la categoría profesional de mozo especializado cuando estén en posesión del carnet de conducir B y cuenten con formación específica en prevención de riesgos laborales, así como cualquier formación que se exija en adelante por alguna disposición legal.

Artículo 17.- RETRIBUCIONES ESPECIALES

Los trabajadores con más de diez años de antigüedad en la empresa, percibirán durante la vigencia del contrato y con anterioridad a la finalización de éste, el importe de dos mensualidades de las retribuciones del Convenio.

El trabajador, a estos efectos, deberá preavisar de forma fehaciente su decisión.

Se exceptúa el supuesto de despido procedente.

Artículo 18.- SUPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, hasta el límite de 12 meses, aunque el trabajador haya sido sustituido, durante la 1ª baja del año.

Durante la 2ª baja del año la empresa completará las prestaciones del mismo modo, excepto los tres primeros días de la misma que carecerán de cobertura por parte de la empresa.

Durante la tercera baja del año las retribuciones serán las establecidas en la Legislación vigente.

Se exceptúan de lo establecido para los periodos de incapacidad segundo y siguientes al personal afectado por dolencias crónicas o graves, a los que se les aplicará siempre el primer supuesto.

Artículo 19.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

En el caso de trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y periodo de lactancia se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, o norma que lo sustituya.

Artículo 20.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las empresas y los trabajadores recogidos dentro del ámbito del sector de comercio de la construcción y afectados por el presente

convenio, con el fin de reducir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores a través de la prevención de los riesgos laborales se comprometen a cumplir la normativa vigente en esta materia, de acuerdo con lo especificado en la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre de prevención de riesgos laborales y en sus disposiciones de desarrollo complementario.

La empresa realizará reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, siendo estos últimos de libre aceptación por el trabajador. La periodicidad de dichos reconocimientos será la que determinen los servicios de vigilancia de la salud contratados por la empresa en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo y de las condiciones personales del trabajador.

Artículo 21º.- FORMACION CONTINUA

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo el contenido del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y los que, en su caso, se suscriben con posterioridad.

Artículo 22º.- CESE EN EL SERVICIO

Los trabajadores deberán preavisar a la empresa, cuando causen baja en la misma, con 15 días de antelación; de no preavisar, perderán el derecho a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias y vacaciones; dichas cantidades se destinarán a un fondo social de la empresa a favor de los trabajadores.

El trabajador deberá comunicar el cese por escrito, debiéndole firmar la empresa una copia como prueba de recepción.

Artículo 23º.- TABLON DE ANUNCIOS

Para las empresas de tres o más trabajadores, será obligatoria la colocación de un tablón de anuncios para la información laboral y sindical de los trabajadores.

Artículo 24º.- COMISION PARITARIA

1.- Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que les sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos establecidos en los artículos del presente Convenio Colectivo.
- d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los periodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.
- e) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.
- f) La adopción de acuerdos parciales y/o temporales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del Convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.

2. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de 2 miembros por cada una de las representaciones, sindical y empresarial firmantes del presente Convenio Colectivo.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos Asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista la totalidad de sus miembros a la reunión.

3. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

4. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

5. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo o en

base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 25º.- DENUNCIA DEL CONVENIO

Finalizada la vigencia del Convenio, quedará denunciado automáticamente.

El contenido normativo del presente Convenio mantendrá su vigencia durante el periodo de prórroga, y tras la denuncia de las partes hasta tanto no se haya negociado el siguiente.

Artículo 26º.- LEGISLACION APLICABLE

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre y disposiciones concordantes y complementarias.

Artículo 27º.- CLAUSULA DE ADHESIÓN AL ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Las partes firmantes del presente Convenio, estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de la solución de los conflictos de carácter colectivo, y a tal fin, acuerdan adherirse en su totalidad al V Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 19 de mayo de 2010, (D.O.C.V. número 6.306 de 8 de junio de 2010), y modificaciones posteriores del mismo, que vincula a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los/as trabajadores/as de los mismos, siempre dentro del ámbito territorial del presente Convenio.

Art. 28º.- APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio fomentarán la aplicación y cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de cualquier normativa complementaria o en desarrollo de la misma que se apruebe en un futuro.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS 2.013

Categorías profesionales	Salario base euros/mes
Titulado superior	1.040,63
Titulado grado medio	985,15
Jefe de personal, compras, ventas, Encargado General	974,17
Jefe de sucursal (almacén o ventas).....	931,08
Jefe sección mercantil (encargado establecimiento)	
Viajante o corredor de plaza	909,92
Dependiente	844,22
Ayudante	814,18
Contable	919,43
Oficial Administrativo.....	886,56
Auxiliar Administrativo	806,25
Profesional de oficio de primera.....	890,44
Profesional de oficio de segunda	844,22
Profesional de oficio de tercera	806,25
Mozo especializado, cobrador	790,18
Mozo, peón, telefonista y conserje	775,57
Vigilante, limpiadora/a	775,57

ANEXO II

CLAUSULA DE DESCUELQUE

Con sujeción al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la no aplicación de alguna o algunas de las materias recogidas en el mismo del presente Convenio para aquellas empresas que acrediten las causas que se enumeran en dicho artículo.

Dichas circunstancias se justificarán a través de la documentación presentada ante los órganos oficiales del Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil, en caso de pérdidas económicas, y de la documentación pertinente en los demás casos que se habrá de hacer llegar a la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria resolverá sobre la procedencia de las peticiones de inaplicación y en el supuesto de no llegarse a acuerdo, se someterá la discrepancia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

ANEXO III

ACCIÓN SINDICAL

Los miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados de Personal, podrán acumular las horas sindicales bimensualmente.

Acción sindical de la empresa: la empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegado de Personal la imposición de una sanción de carácter muy grave. En el caso de sanciones de carácter muy graves a los miembros del Comité de empresa, la empresa deberá oír al Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

VIOLENCIA DE GÉNERO

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

El trabajador/a víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando el trabajador/a. Terminado este período el trabajador/a podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión del trabajador/a que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. El periodo de suspensión de contrato se considera período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad del trabajador/a, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el trabajador/a a la empresa a la mayor brevedad.

Si un trabajador/a, víctima de violencia de género, es despedida improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión del trabajador/a.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar en cuenta para justificar el despido del trabajador/a por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.