

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,  
 Comercio y Trabajo**  
**Dirección Territorial de Valencia**

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Múltiples Transportes Envases de España, S.L. (código: 46101571012019).*

**ANUNCIO**

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Múltiples Transportes Envases de España, SL para su centro de trabajo de València, PI Picassent.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 25 de junio de 2019 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por el comité de empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 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 Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

Valencia, 5 de julio de 2019.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

**Capítulo 1.- Partes negociadoras**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa Múltiples Transportes Envases de España S.L. y la representación legal de los trabajadores a través de su Comité de empresa.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para concluir este acuerdo, obligando por tanto a los trabajadores de esta empresa.

**Capítulo 2.- Disposiciones generales**
**Artículo 2,1. Ámbito funcional.**

Queda sometida a la estipulación de este convenio la empresa Múltiples Transportes Envases de España, S.L., MTE, dedicada a la manipulación de envases y embalajes mediante procedimientos mecano-físicos, tales como mecanizado, recuperación, higienización, limpieza y regeneración.

La sociedad tiene por objeto la logística, transporte, almacenamiento y lavado de embalajes de plástico.

**Artículo 2,2. Ámbito territorial.**

Las disposiciones del presente convenio regirán únicamente en el ámbito de la provincia de Valencia, en el centro de trabajo actualmente existente en Picassent, (Valencia).

**Artículo 2,3. Ámbito personal.**

El presente convenio afectará a todo el personal empleado en centro de trabajo de Picassent (Valencia) de la empresa Múltiples Transportes Envases de España S.L., MTE, en el ámbito funcional y territorial anteriormente descrito, que presten sus servicios en el centro de trabajo de la misma, fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato, salvo en los supuestos de alta dirección recogidos en el artículo 2.º del Estatuto de los trabajadores/las trabajadoras.

Artículo 2, 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 y tendrá una vigencia hasta 31 de diciembre de 2021.

Llegado a su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado, si no es denunciado con un mes de antelación como mínimo por cualquiera de las partes, dando comunicación a la vez a la otra parte. En caso de no denuncia, se prorroga por periodos anuales.

**Artículo 2,5.-Concurrencia de Convenios.**

Quedan incorporadas al presente convenio las normas y condiciones laborales que hasta el momento venían establecidas en la empresa MTE, en cumplimiento del Estatuto de los trabajadores/las trabajadoras a excepción de los temas expresamente pactados en el presente convenio colectivo. Continúan vigentes las garantías, a título individual, que fueren superiores a las aquí establecidas en su conjunto y en cómputo anual.

**Artículo 2,6.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones convenidas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de normativa aislada sobre condiciones anteriores.

En el supuesto de que la Administración laboral o los órganos jurisdiccionales, en el ejercicio de sus facultades que le son propias no aprobase alguno de los pactos del convenio, éste continuará vigente salvo las cláusulas declaradas judicialmente nulas.

**Artículo 2,7.-Derechos adquiridos de carácter individual.**

Estos derechos se mantendrán, en su carácter individual, “ad personam” como condición más beneficiosa, en tanto superen en cómputo anual establecido en el presente Convenio Colectivo.

**Capítulo III.- Cláusulas de empleo**
**Artículo 3.1 Periodo de prueba**

El ingreso de los trabajadores/las trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será según la índole de los puestos a cubrir, de forma que los mandos intermedios y directivos tendrán un periodo de prueba de 4 meses, los técnicos y responsables 3 meses de periodo de prueba y el resto de personal 2 meses de periodo de prueba. En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes. Durante el periodo de prueba, ambas partes podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador/la trabajadora que se encuentre en periodo de prueba no lo supere, la dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores/las trabajadoras.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores/las trabajadoras ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo.

Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba.

Las bajas por Incapacidad Temporal, sea cual sea su contingencia, no interrumpirá el plazo de duración del periodo de prueba.

**Artículo 3,2 Modalidades de contratación.**

Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores/las trabajadoras se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventual, interino y contratado a tiempo parcial, en aprendizaje y prácticas. Asimismo, podrán celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido y se regirán según la legislación vigente por los siguientes tipos de contratos:

3,2,1, Contratos a tiempo parcial.—El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de tiempo completo que rija en la empresa, para la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de tra-

bajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria, semanal, mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para los trabajadores/las trabajadoras a tiempo parcial, esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores/las trabajadoras.

Los trabajadores/las trabajadoras contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/las trabajadoras podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 40 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rijan en la empresa.

Los trabajadores/las trabajadoras con contrato a tiempo parcial podrán optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores/las trabajadoras a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

**3,2,2 Contrato de obra o servicio.**—A fin de potenciar la utilización por la empresa de las modalidades de contratación previstas por la ley, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas a la empresa, particularmente las empresas de trabajo temporal, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el art. 15.1 del Estatuto de los trabajadores/las trabajadoras.

Los contratos de obra o servicio podrán realizarse por las causas y duración establecidas legalmente.

Además de lo establecido en la Ley, se recogen como actividades con sustantividad propia dentro de la empresa:

.-Las actividades para atender un proceso no automatizado, hasta la finalización del mismo.

.-Las producciones esporádicas y sin periodicidad fija, motivadas por campañas turísticas o cambios de implantación en los formatos de nuestros clientes.

.-Las tareas que se deriven de perjuicios provocados a nuestros clientes por deterioros en nuestros envases, en tanto en cuanto se solucionen los mismos: Aparición de etiquetas, restos, deformidades en los envases, acción comercial, etc.

**Artículo 3,3.-Cesces voluntarios**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo un plazo de preaviso de 15 días y de 30 días si se trata de responsables de planta, de servicios, de recursos humanos, de calidad o de tráfico.

La empresa en caso de extinción contractual por causas objetivas o fin contrato, deberá preavisar al trabajador con 15 días de antelación. En caso de despido disciplinario no procederá preavisar al trabajador.

Si el contrato es de duración determinada superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, conforme a lo dispuesto en el artículo 49,1,c) del Estatuto de los trabajadores.

El incumplimiento por parte de los trabajadores/las trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el preaviso. El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de preavisar dará derecho al trabajador a percibir los salarios correspondientes a los días de no preaviso.

**Capítulo IV.-Retribuciones**

**Artículo 4,1.- Sistema salarial y de pago.**

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, por la prestación profesional de los servicios laborales par cuenta ajena, que retribuyan trabajo efectivo o periodos de descanso computables como tales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los

gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones a despidos.

**Artículo 4,2.- Estructura salarial.**

Por unidad de tiempo: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

Personales por cantidad o calidad de trabajo: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la cantidad o calidad de trabajo realizado. Estas no serán nunca consolidables, percibiéndose únicamente cuando se realice efectivamente la actividad que da derecho a su percepción.

Personales de puesto de trabajo: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a las condiciones concretas del puesto de trabajo.

**Artículo 4,3.- Salario Base.**

Se entiende por Salario Base el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a una de las categorías profesionales descritas en el presente Convenio Colectivo.

El Salario Base remunera la jornada de trabajo efectiva pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso, incluidas las vacaciones, legalmente establecidas.

Durante los años de vigencia del presente convenio, el salario base será el salario mínimo interprofesional

Los sábados trabajados, se retribuirá por hora trabajada a razón de 10-€ hora si no hubiera producción. Si hubiera producción percibirán el salario base, con prorrateo de pagas extras y plus actividad.

**Artículo 4,4.- Plus de Actividad**

Este plus, se abonará a todos aquellos trabajadores que realicen tareas de limpieza, lavado, clasificación y reparación de cajas, a razón de la cantidad por caja y hora pactada con el Comité de empresa

**Artículo 4,5.- Plus de nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, devengaran un Plus de nocturnidad por hora trabajada, consistente en un incremento del 25% sobre el salario base.

**Artículo 4,6.- Pagas extraordinarias.**

La empresa abonará a todo el personal comprendido en este convenio dos pagas extraordinarias que se ajustaran a las siguientes normas:

a) Denominación: las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de paga de verano y navidad.

b) Cuantía: importe del salario mínimo interprofesional

Pagas de verano y Navidad coincidirán con el importe de una mensualidad del salario base.

Fecha de abono: las pagas se prorratearán mensualmente en cada nómina

**Capítulo V.-Prima de navidad**

**Artículo 5.1.-Prima de Navidad**

A fin de premiar el buen comportamiento y por ello, la ausencia de sanciones y el trabajo correctamente realizado durante el año, se gratificará a los peones y carretileros con una prima en las siguientes condiciones:

.-Si han prestado sus servicios durante un año completo percibirán 300.-€ brutos si se cumplen el resto de condiciones que a continuación se detallan. Si no ha trabajado un año completo, se percibirá de forma proporcional al tiempo trabajado.

.-Esta prima podrá reducirse en función de los índices de absentismo no justificados, número de amonestaciones, de la forma siguiente

.-Se descontará 20.-€ por cada punto porcentual de índice de absentismo no justificado que haya tenido el trabajador durante el año.

.-Se descontarán 50.-€ por cada falta leve, sin incluir las que sean por fichajes

.-Se descontarán 10.-€ por cada falta leve, cuyo motivo sea retraso en la entrada.

.-No percibirán ningún importe de prima los trabajadores que hayan cometido alguna falta grave o muy grave, ni los que hayan cometido más de seis faltas leves.

Si la empresa organiza cena de navidad, ésta se celebrará con todos los trabajadores, del centro de Picassent.

**Artículo 6.-Paga de marzo**

Se establece una paga única, llamada paga de marzo, para todos los trabajadores del centro de trabajo de Picassent, que se abonará el 31 de marzo, por importe de 100.-€ en el año 2019, importe que se incrementará a la cantidad de 150.-€ en el año 2020 y a la cantidad de 200.-€ en el año 2021.

**Artículo 7.-Incremento salarial**

Al personal de oficina se le incrementará, a partir del 1 de enero de 2019 y durante la vigencia del convenio, las retribuciones salariales percibidas, teniendo en cuenta el incremento del IPC del año anterior y el resto de trabajadores perciben un plus de actividad que ha sido incrementado.

**Capítulo VI.-Tiempo de trabajo**
**Artículo 8,1.- Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a domingo, conforme la distribución aquí establecida, entendiéndose como tal que el trabajador se encuentre tanto al comienzo como final de su jornada laboral en su puesto de trabajo, vestido con la ropa de trabajo proporcionada por la empresa y en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

Los trabajadores tienen derecho a un descanso ininterrumpido de una duración mínima de día y medio.

La jornada diaria no podrá exceder de 9 horas, salvo para técnicos, supervisores y carretilleros que podrá ampliarse hasta 10 horas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente debe mediar como mínimo 12 horas.

El personal operario que tenga jornada continuada y ésta exceda de seis horas disfrutara de quince minutos diarios de tiempo de descanso. Los trabajadores menores de 18 años cuya jornada exceda de cuatro horas y media disfrutarán de un descanso de 30 minutos.

**Artículo 8,2.- Vacaciones.**

Los trabajadores afectados por este convenio, disfrutaran de 23 días de vacaciones hábiles. En ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutaran entre los meses de enero a diciembre de cada año. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, el periodo de vacaciones podrá fraccionarse en dos únicos periodos, de quince días de duración.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado 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 a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

**Artículo 8,3.-Festivos y Domingos**

Los domingos y días festivos autonómicos y locales se trabajará obligatoriamente por necesidades de producción y los días festivos nacionales será voluntario trabajar, según el calendario de cada comunidad autónoma.

Los domingos y festivos trabajados, la empresa:

.-o bien concederá un día y medio de descanso,

.-o bien abonará el día festivo a razón de 110.-€ brutos por día, salvo personal de oficinas que percibirá 100.-€ netos. En todo caso, se respetará que el importe de las horas trabajadas en el día festivo no sea inferior al importe del salario semanal incrementado con el importe de las horas trabajadas en un 75 por 100. No se abonará plus de actividad el día festivo trabajado.

Los sábados el personal de oficinas que realice inventario y excedan de la jornada ordinaria, percibirán como complemento el importe de 10.-€ por hora que exceda de la jornada ordinaria. En todo caso, se respetará que el importe de las horas trabajadas en el día festivo no sea inferior al importe del salario semanal incrementado con el importe de las horas trabajadas en un 75 por 100.

**Capítulo VII.-Mejoras sociales**
**Artículo 9,1.- Licencias retribuidas**

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo, disfrutará de las siguientes licencias retribuidas justificadas documentalmente.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

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

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4 En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional

del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

7. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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 que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Los trabajadores tendrán derecho:

-Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

-A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a curso de formación profesional.

-A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de Trabajo

-A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de Trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 9.2.-Permiso por maternidad y paternidad

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los trabajadores el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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 el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5.- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas

se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, 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 periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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 parto 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.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis 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 tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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 refieren los apartados 4 a 8 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores.

Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual en la forma establecida por la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 9,4.- Permisos no retribuidos.**

Los trabajadores podrán disfrutar de dos días no retribuidos para asuntos personales. El disfrute de este permiso queda condicionado a que se solicite con una antelación mínima de quince días, y que no se altere el normal funcionamiento de los servicios, respetándose el número mínimo de trabajadores necesarios en cada turno, es decir, 3 carretilleros, 1 mecánico y 27 operarios por turno. Este permiso se concederá por orden de entrada de la solicitud.

**Artículo 9,5.- Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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 periodo 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

**Artículo 9,6.- Ropa de trabajo.**

1. Las prendas de verano deberán entregarse, como plazo máximo, en el mes de mayo, siendo las que a continuación se detallan:

Dos pantalones.

Dos camisetas.

Un par de zapatos.

Una gorra

2. Las prendas de invierno deberán entregarse, como plazo máximo, en el mes de noviembre, siendo las que a continuación se detallan:

Dos pantalones,

Dos camisetas,

Una sudadera

Un par de zapatos personal de limpieza.

Un par de botas personal de recogida.

Una gorra,

Cada dos años y coincidente con la entrega de invierno, se dotará al personal de un chaleco.

**Artículo 9,7.- Revisión Médica**

La empresa realizará un reconocimiento médico anual que será voluntario para todos los trabajadores, de cuyo resultado entregará copia al trabajador. En todo caso habrán de decidir los profesionales sanitarios encargados de la disciplina de medicina del trabajo la temporalidad del reconocimiento médico de los los/as trabajadores/as.

#### Artículo 9,8.- Prestación por invalidez y muerte

Si como consecuencia de un accidente laboral ocurrido a partir de la firma del presente convenio, se derivara una situación en grado de incapacidad permanente absoluta o el fallecimiento por accidente laboral, la empresa abonará al trabajador o beneficiarios a tanto alzado de una sola vez y durante la vigencia del presente convenio, la cantidad de tres mil euros ( 3000.-€)

La Empresa suscribirá a tal efecto la correspondiente póliza con una compañía de seguros y condiciones que establece la normativa vigente.

#### Capítulo VIII.-Régimen disciplinario

##### Artículo 10,1. Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores/las trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

No obstante y con el fin de evitar infracciones y sanciones, los responsables de las delegaciones podrán realizar actos de concienciación con aquellas personas que incurran en actitudes irresponsables que puedan derivar en Infracciones leves, para que reconduzcan su comportamiento.

##### Artículo 10,2. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La empresa puede imponer sanciones distintas a las enumeradas en presente convenio y que estén dispuestas en el Estatuto de los trabajadores.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador. En el caso de faltas graves, cuando el trabajador/la trabajadora sea representante de los trabajadores, y siempre en el de las faltas muy graves, se exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador/la trabajadora afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador/la trabajadora a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a tres días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los arts. 45, 46 o 47 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable, se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores/las trabajadoras al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los Delegados Sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador/la trabajadora cuando el dato de la afiliación sea conocido por la Empresa.

##### Artículo 10,3. Prescripción de falta.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

##### Artículo 10,4. Graduación de las faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves : Seis meses.

Faltas graves: Seis meses.

Faltas muy graves: Un año.

##### Artículo 10,5. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta dos en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos en el horario de entrada.

2. No entregar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, si no originase perjuicio o riesgos para la empresa y para sus compañeros.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, según el manual de higiene del cliente.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones que alteren el normal funcionamiento de la actividad.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etcétera) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

##### Artículo 10,6. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Cualquier acción constatada cuya naturaleza perturbe el buen orden y la disciplina, o cuestione la salud o la seguridad colectiva en la empresa.

2.-Entre 3 y 5 faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

3. Ausencias sin causa justificada por dos días durante un periodo de sesenta días.

4. No comunicar con la puntualidad debida, sin malicia, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

5. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, sin que concurra quebranto manifiesto de la disciplina o perjuicio notorio para la empresa o terceros.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.La imprudencia en acto de trabajo sin riesgo de accidente para el trabajador/la trabajadora/a, para sus compañeros o para terceros y no concurra peligro de avería para las instalaciones o para los materiales, equipos de la empresa o de tercero.

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

11. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo cuando como consecuencia del mismo.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13. La utilización de los teléfonos móvil particulares en los puestos de trabajo donde la empresa no facilite o autorice las comunicaciones con los mismos. En caso de que la utilización de los mismos se de en puestos donde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales lo prohíbe, se estará a las sanciones para las mismas.

14. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra norma en materia de prevención.

15. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas y fuera de las zonas habilitadas para el efecto.

##### Artículo 10,7. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Seis o más de seis faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de sesenta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto encontrado en nuestros envases propiedad de nuestros clientes.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas de sus compañeros de trabajo.
8. La embriaguez habitual o drogadicción manifestada durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la empresa y afectara de forma negativa en el trabajo.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
11. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o amenazarles en el centro.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la anterior.
16. Falsificar la identidad de un trabajador durante la jornada de trabajo y en documentos internos de la empresa, pudiendo causar o causando perjuicio a la empresa o a sus compañeros.
17. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.
18. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
19. El acoso moral «mobbing, entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
20. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
21. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra norma en materia de prevención, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave para la seguridad y salud de los trabajadores/las trabajadoras.
22. Incumplimiento de los métodos de trabajo elaborados por la empresa para el correcto desempeño de los trabajadores/las trabajadoras. Serán dichos incumplimientos los cometidos por trabajadores que habiendo sido formados e informados sobre los mismos, desobedecen las instrucciones.

23. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo cuando como consecuencia del mismo, se originase perjuicio muy grave a la empresa o fuese causa de accidente muy grave a sus compañeros de trabajo.

24. Las discusiones que alteren el normal funcionamiento de la actividad, produciendo escándalo notorio de naturaleza muy grave.

25. No comunicar, de manera maliciosa, con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad social.

26. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, implicando quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa o para terceros.

27. La imprudencia en acto de trabajo con riesgo de accidente para el trabajador/la trabajadora/a, para sus compañeros o para terceros o concurriera peligro de avería para las instalaciones o para los materiales, equipos de la empresa o de terceros.

28. El incumplimiento de las responsabilidades en materia de calidad de todos los trabajadores/las trabajadoras. Es decir no realizar la calidad de los envases establecida para los mismos, incluso en el supuesto de que estos envases no hayan llegado a los clientes.

29. No acudir a los círculos de calidad siempre y cuando la persona no se encuentre de baja médica, de permiso retribuido o de vacaciones. Para facilitar la asistencia, la empresa deberá facilitar dos o tres convocatorias según los turnos de lavado, en distintos días, para realizarlos.

Artículo 10,8. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo o repetitiva.

Capítulo IX.-Comisión mixta paritaria y garantías sindicales  
 Artículo 11,1.-Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo, que estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes, dos miembros de la parte empresarial y dos miembros de la parte social. Los acuerdos se adoptaran por mayoría.

Serán sus funciones: la vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio. La interpretación del articulado del presente Convenio.

Deberá reunirse a petición de cualquiera de las dos partes en un plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que sea requerida su intervención y emitir su informe en plazo de quince días desde el momento en que se produzca la reunión objeto del asunto que se le someta, el incumplimiento de los plazos dejara abierta la vía ante los organismos competentes.

Artículo 11,2 Procedimiento de funcionamiento de la Comisión paritaria.

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

Exposición sucinta y concreta del asunto.

Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente. Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

El domicilio de la Comisión paritaria, a efectos de notificaciones, será el de la empresa, no obstante, podrán entregarse notificaciones

o propuestas a discutir por esta Comisión a cualquier miembro de la comisión negociadora del convenio o representantes de los trabajadores o de la empresa, en este caso éstos están obligados a hacer llegar las mismas a la Comisión Mixta en un plazo máximo de dos días hábiles.

La Comisión Paritaria será responsable de:

1.- Recibir los escritos que se dirijan a la Comisión y dar traslado de dicha información a todos los miembros de la Comisión, así como concretar la fecha de reunión en un plazo de tres días hábiles desde que reciba la solicitud.

2.- Convocar las reuniones que se consideren necesarias, dentro del plazo de quince días desde recibida la notificación por la Comisión paritaria, para la resolución de la cuestión planteada.

3.- Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión Paritaria.

4.- Requerir previamente a la convocatoria, la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

La Comisión debe emitir informe en el plazo improrrogable de diez días, desde el momento en que se produzca la reunión o reuniones (la última) sobre todos los conflictos laborales. Ese informe podrá alcanzar o no una solución, si no se solucionase el tema dejara abierta la vía de resolución de conflictos.

Artículo 11,3.- Resolución de conflictos

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a la mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, en base al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana, conforme a lo dispuesto en el artículo 85,3,c) del Estatuto de los Trabajadores, (DOGV 09/11/2017) para solucionar las discrepancias que surjan sobre cualquiera de las materias que sea competencia del referido Tribunal. El arbitraje no será obligatorio.

Artículo 11,4 Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82,3 del TRLET

El Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82,3 del TRLET será el siguiente:

La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el art. 82,3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación. La solicitud de descuelgue se comunicará por el empresario a la representación sindical de los trabajadores para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 82,3 del ET.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión mixta paritaria de interpretación del presente convenio. La Comisión mixta paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

Cuando la intervención de la Comisión mixta paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores y habrán de, de conformidad con el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana, someterse obligatoriamente al procedimiento de mediación y en caso de acuerdo entre ambas partes al procedimiento de arbitraje voluntario.

Capítulo X.- Género neutro.

Artículo 12,1-Género neutro.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición Adicional Primera» Igualdad de oportunidades.

La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes

del convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario el derecho fundamental a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objeto que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por todo ello, se comprometen a cumplir con lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo).

2019/10127