

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Panificadora Gorbea, SLU**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2018-2019-2020 para la empresa Panificadora Gorbea, SLU. Código convenio número 01100202012012.

ANTECEDENTES

El día 2 de agosto de 2018 se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 2 de julio de 2018.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada ley del estatuto de los trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 18 de septiembre de 2018

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

**Convenio colectivo de la empresa
Panificadora Gorbea SLU****Capítulo I****Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito funcional y personal**

El presente convenio colectivo afectará a todos los empleados/empleadas de la Panificadora Gorbea SLU que desempeñen sus servicios en el centro de trabajo ubicado actualmente en la calle Portal de Elorriaga, 26 de Vitoria-Gasteiz.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración de tres años y su vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020, si bien los conceptos salariales tendrán efectividad desde la fecha de su firma.

El convenio colectivo no perderá su vigencia y se prorrogará automáticamente por períodos de un año si cualquiera de las partes que lo suscriben no lo denuncia al menos con el 3 meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Denunciado el convenio colectivo, el inicio de la negociación del nuevo convenio colectivo se realizará dentro de los tres meses siguientes a la pérdida de vigencia del anterior. Asimismo, concluida su vigencia y hasta que no se logre un nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

Artículo 3. Unicidad

El presente convenio colectivo constituye un todo orgánico, y ambas partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Artículo 4. Absorción y compensación

Los aumentos que pudieran producirse en los conceptos económicos o de cualquier tipo, por disposición legal o cualquier otra clase, sólo afectarán a este convenio cuando superen los aquí pactados, ya que, en caso contrario, serán absorbidos y compensados en este convenio.

Artículo 5. Garantías personales, absorción y compensación

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio colectivo.

En este sentido los trabajadores y trabajadoras que actualmente perciban retribuciones que globalmente superen a las indicadas en este convenio colectivo, pasarán a percibir un complemento personal, integrado por la diferencia entre el salario aquí pactado y las retribuciones percibidas. Este complemento será absorbible por las subidas pactadas para años próximos (disminuirá en el mismo importe en que aumenten las retribuciones pactadas).

Artículo 6. Normativa general

En lo no estipulado expresamente en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.

Capítulo II**Organización del trabajo****Artículo 7. Principios de organización del trabajo**

La organización del trabajo de acuerdo con lo establecido en el presente 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 la empresa.

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

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

Artículo 8. Polivalencia y plena ocupación

Se establecen como principios básicos, tanto a favor de las necesidades organizativas del trabajo, como en beneficio de la formación profesional y desarrollo de los empleados, la polivalencia en las funciones profesionales y en la movilidad, de acuerdo con la legislación vigente, sin otras limitaciones que las exigidas por la capacidad y titulación académica o profesional precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Artículo 9. Ascensos

El criterio fundamental para el desempeño de los puestos de trabajo es el de idoneidad, por lo que la promoción se realizará, con carácter general, mediante el sistema de libre designación, valorándose, como ha venido siendo habitual en nuestro entorno, la capacidad, desempeño, méritos y experiencia de los empleados.

Capítulo III

Contratación y cese

Artículo 10. Ingresos

El ingreso del personal en todos los grupos profesionales se hará de acuerdo con la legislación vigente en materia de contratación. Tendrán preferencia para su contratación los trabajadores y trabajadoras provistos de los títulos con validez oficial.

Artículo 11. Período de prueba

En relación con el período de prueba se estará a lo establecido por la normativa vigente en cada momento.

Durante el período de prueba el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, salvo las legalmente establecidas.

Trascurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

Siempre que se produzca acuerdo expreso entre las partes, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y acogimiento que afecten al trabajador/a durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 12. Dimisión del trabajador/a

El cese voluntario del trabajador/a deberá ser comunicado por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de quince días laborables efectivos, es decir, sin que puedan computarse como tales el descanso semanal, los períodos de vacaciones, los períodos de descanso compensatorio por realización de horas extraordinarias, los días festivos, ni los períodos de incapacidad temporal.

El incumplimiento del plazo de preaviso previsto en el párrafo anterior dará derecho a la empresa a deducir de la cantidad final de la liquidación el salario correspondiente al período de preaviso incumplido, en concepto de indemnización de daños y perjuicios.

Por mutuo acuerdo de las partes consignado en el contrato de trabajo se podrá establecer un periodo de preaviso mayor al recogido en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 13. Jubilación

El trabajador/a con una antigüedad en la empresa de diez o más años, que acceda a la jubilación anticipada, en tanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, tendrá derecho en ese momento a una indemnización equivalente en la cuantía que seguidamente se concreta:

- 1 año antes: dos mensualidades.
- 2 años antes: tres mensualidades.

Capítulo IV

Retribuciones

Artículo 14. Remuneraciones

Las retribuciones mínimas para cada grupo profesional son las fijadas en las tablas salariales que constan como anexo I, si bien, en función del grado de responsabilidad dentro de su grupo profesional se pactaran individualmente mejoras de retribuciones de mutuo acuerdo entre las partes.

El régimen salarial de este convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Las remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras comprendidas en este convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada completa y cómputo anual de horas pactadas.

Asimismo, los conceptos retributivos del presente convenio han sido pactados en relación con lo dispuesto en el artículo 36 del estatuto de los trabajadores sobre la base del carácter nocturno del trabajo, considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que remuneran la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen conforme a la organización del trabajo en la empresa.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los quince primeros días del mes siguiente.

Artículo 15. Salario base

El salario base, fijado por unidad de tiempo comprensiva de la jornada completa con la totalidad de las horas pactadas en cómputo anual, es el que se establece en el anexo I, tabla salarial.

Artículo 16. Complemento personal

Se trata de un complemento salarial e individual, de carácter absorbible y compensable, en aquellos casos en que el salario pactado fuere superior al salario base fijado en el anexo I del presente convenio. Su importe será equivalente a la diferencia existente entre el salario base establecido en el presente convenio y el pactado individualmente con el empleado al inicio de la relación laboral o con posterioridad.

En este sentido, asimismo, dicho complemento personal incluirá todas las cantidades que, por diferentes conceptos retributivos, venían percibiendo los empleados de la plantilla de la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo a fin de garantizar cualquier situación personal, de carácter económico, que exceda de lo dispuesto en el presente convenio.

En relación con su nomenclatura a efectos de nómina, este complemento personal puede aparecer en el recibo de salarios como complemento personal o mejora voluntaria indistintamente.

Artículo 17. Aumento por productividad

Con el fin de incentivar la mejora de la prestación laboral, se acuerda por las partes firmantes del presente convenio, la posibilidad de que los empleados reciban un aumento por productividad sobre el salario base que perciban en ese momento en las siguientes condiciones:

– Cada ocho años desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se determinará, por acuerdo unánime de la comisión paritaria del presente convenio, y en función de una evaluación del desempeño del trabajo efectuada por la dirección de la compañía, los empleados que tengan derecho a un aumento de su salario base por su nivel de productividad en la compañía. Los empleados designados se beneficiarán de un aumento por productividad correspondiente con el 3 por ciento del salario base que vengán percibiendo en ese momento.

– A los veinte años desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el porcentaje a aplicar será del 8 por ciento manteniéndose el resto de condiciones señaladas en el párrafo anterior.

Artículo 18. Plus extrasalarial

Se incluye en este concepto las cantidades que la compañía abona a los empleados para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que haya de recorrer desde su domicilio al centro de trabajo (i.e. plus transporte). Este plus se devengará por día efectivamente trabajado.

Asimismo, se incluye en este plus los gastos en que incurren los empleados de la compañía como consecuencia de la limpieza de su ropa de trabajo.

El importe de este plus extrasalarial se incrementará en 18 euros respecto al que se venía percibiendo y, no será, en ningún caso, superior a 94,14 euros al mes.

Este plus, por su carácter extrasalarial, no se computará para las gratificaciones extraordinarias, horas extra ni indemnizaciones por despido o cualquier otra causa, no dando lugar a cotizaciones a la Seguridad Social por todas sus contingencias ni accidente de trabajo.

Artículo 19. Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas extras (Navidad, verano y San Honorato), que se prorratearán siempre entre las doce mensualidades de cada año.

Durante los años 2018 y 2019 las pagas extras de Navidad y verano serán por importe de 30 días de salario base para cada empleado, mientras que la de San Honorato tendrá un importe de 0,00 euros en atención a la importante crisis económica por la que atraviesa la empresa.

En el año 2020 las tres pagas extras serán por importe de 30 días de salario base para cada empleado.

Capítulo V

Prestaciones sociales

Artículo 20. Póliza de seguros

Todos los empleados de la compañía estarán cubiertos por una póliza de seguros con las siguientes coberturas y capitales:

– En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 13.000 euros.

– En caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 23.000 euros.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, las cantidades aseguradas se harán efectivas al trabajador/a accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

Capítulo VI

Tiempo de trabajo

Artículo 21. Jornada

Durante la vigencia del presente convenio colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la ley del estatuto de los trabajadores se acuerda la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, siendo la jornada máxima de trabajo efectivo en cómputo anual de 1826 horas. La jornada laboral se desarrollará de lunes a domingo respetándose en todo caso el descanso mínimo semanal establecido legalmente.

El descanso mínimo semanal que disfruten los empleados podrá ser acumulado por períodos de hasta catorce días.

De acuerdo con el calendario laboral oficial aprobado para cada año, la empresa confeccionará el calendario laboral que ha de regir a su personal, con especificación de las peculiaridades que sean procedentes, días festivos y número de horas de trabajo anuales. Al calendario laboral se le dará la debida publicidad.

Todo el personal tendrá una jornada flexible para adaptarse a las necesidades del servicio y al desigual reparto de la carga de trabajo a lo largo del año, procurando adaptarse al calendario laboral de la empresa y no rebasando la jornada máxima establecida en el apartado primero.

Artículo 22. Horario y turnos de trabajo

Es competencia privativa de la empresa, la fijación de horarios y la organización de turnos, así como modificar aquéllos sin más limitaciones que las establecidas en el presente convenio y en la normativa legal de aplicación.

Artículo 23. Festivos

En atención a las especiales necesidades del sector, todos los empleados afectados por este convenio tendrán derecho al descanso en los siguientes días festivos:

- 1 de enero.
- Viernes Santo.
- 1 de mayo.
- 25 de diciembre.

Cuando se presten servicios efectivos en las restantes festividades del año se efectuará un descanso compensatorio, esto es, día por día.

Artículo 24. Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias el tiempo de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada en su cómputo anual. Ante la grave situación de paro existente y con el objetivo de favorecer la creación de empleo se acuerda suprimir la realización de horas extraordinarias habituales.

La empresa podrá acudir a la utilización de horas extraordinarias cuando se produzcan causas excepcionales (siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstos legalmente) como períodos de punta producción o ausencias imprevistas.

Los empleados se comprometen a realizar horas extraordinarias cuando las necesidades del servicio así lo exijan, sin que puedan sobrepasar el límite máximo anual.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias no se computarán las compensadas con tiempo de descanso.

Tampoco se computarán, sin perjuicio de su abono, las realizadas para prevenir o reparar un siniestro u otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias se compensarán por tiempo equivalente de descanso o mediante compensación económica al mismo valor que se abona la hora ordinaria.

Artículo 25. Vacaciones

Todo el personal de la compañía tendrá derecho a 36 días naturales de vacaciones retribuidas cada año que deberán ser disfrutadas dentro del año natural al que correspondan, con excepción de lo dispuesto en el artículo 38.3 del estatuto de los trabajadores.

Al principio de cada año, durante los meses de enero y febrero se elaborará en la compañía un calendario de vacaciones en el que constarán las fechas de disfrute de éstas por cada empleado. El disfrute de las mismas puede dividirse como máximo en dos periodos de 18 y 18 días respectivamente.

Artículo 26. Permisos y licencias

De conformidad con el artículo 37.3 del estatuto de los trabajadores, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo/a 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/a necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros por trayecto, el plazo será de cuatro días.

c) Por matrimonio de hijos/as y hermanos/as consanguíneos o políticos un día.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber 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/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del estatuto de los trabajadores. En el supuesto de que el trabajador/a, 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 compañía.

f) Para la realización de funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Por el tiempo necesario para el acompañamiento de hijos/as menores de doce años al médico del Servicio Público de Salud, siempre que se justifique, trabajen ambos cónyuges y sea coincidente con el horario de trabajo de ambos. Asimismo, se deberá justificar la alternancia de ambos cónyuges en la solicitud del referido permiso.

Artículo 27. Consultas médicas

Los empleados de la plantilla de la compañía podrán acudir a consulta de médico general o especialista por el tiempo indispensable siempre que se preavise y justifique la ausencia al puesto de trabajo por dicha circunstancia.

Artículo 28. Excedencia voluntaria

De conformidad con el artículo 46.1 del estatuto de los trabajadores, el trabajador/a con al menos una antigüedad en la compañía de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Capítulo VII

Acción sindical

Artículo 29. Derechos sindicales

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirá que sus trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarle de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información en la empresa a fin de que sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En el centro de trabajo existirá un tablón de anuncios que facilite la debida comunicación.

Artículo 30. Representación unitaria

Los representantes unitarios de los trabajadores y trabajadoras (delegados/as de personal y/o comités de empresa) dispondrán de las horas mensuales retribuidas fijadas en el estatuto de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación, incluyéndose en ellas las dedicadas en concepto de prevención en materia de seguridad y salud.

Para todo aquello no recogido expresamente en este artículo y en el anterior, las partes, en materia de acción sindical, estarán a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y en la ley orgánica de libertad sindical.

Capítulo VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 31. Derechos de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud laboral

a) Derecho a la protección frente a los riesgos.

Los empleados tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales. Ese deber genérico de la empresa se concreta en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los trabajadores.

b) Evaluación de riesgos y acción preventiva.

La acción preventiva en la empresa se planificará por la dirección de la misma a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, la empresa realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los empleados.

c) Equipos de trabajo y medios de protección.

La empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los empleados al utilizarlos.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas métodos o procedimientos de organización del trabajo. Como norma general, existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

d) Derecho de información.

La empresa adoptará las medidas adecuadas para que los empleados reciban las informaciones necesarias en relación con:

- Riesgos que afectan al conjunto de los empleados de la empresa, así como cada puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.
- Las medidas de emergencia y evacuación.
- Riesgos graves e inminentes: de producirse este supuesto el empleado tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

Artículo 32. Deberes de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos

Corresponde a cada empleado velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los empleados deberán, en particular:

- Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por la empresa de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar condiciones de trabajo más seguras.
- Asimismo, los empleados con funciones de responsabilidad dentro de cada grupo profesional deberán velar por el cumplimiento de los deberes indicados por parte de los empleados de cada uno de los grupos profesionales.

– El incumplimiento por los empleados de estas obligaciones tendrán la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 54 del estatuto de los trabajadores y en el presente convenio colectivo.

Artículo 33 Reconocimiento médico anual

Se realizará, al menos un reconocimiento médico anual a todos los empleados respetando en todo caso la intimidad del trabajador/a y la confidencialidad de los datos.

Capítulo IX

Igualdad efectiva de hombres y mujeres

Artículo 34. Principio de igualdad en el ámbito laboral

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la empresa se compromete a fomentar dentro de la misma el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando de forma efectiva, medidas de acción positiva para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres tanto en el acceso al empleo como en la promoción profesional y condiciones de trabajo.

Siguiendo el espíritu de la norma, la empresa tiene como objetivo la mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos de la empresa mediante la consideración de este colectivo como un grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo y formación que se desarrollen en el seno de la empresa.

De esta forma, y con la finalidad de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, la empresa adoptará las medidas oportunas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Asimismo, y dada la relevancia que reviste la materia, la empresa impulsará y promoverá de manera especial el derecho a la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Artículo 35. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La empresa velará por el reconocimiento de forma efectiva de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de tal forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

En este sentido, los empleados, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o, con carácter alternativo, dicha reducción podrá sustituirse, a voluntad del trabajador, por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad o paternidad, preavisando con al menos 15 días naturales. En el caso de partos múltiples, el descanso será ampliado proporcionalmente al número de hijos.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los trabajadores y trabajadoras en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de 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 en los términos previstos en los apartados quinto, sexto y séptimo del artículo 37 del estatuto de los trabajadores.

Asimismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.3 del estatuto de los trabajadores, los empleados 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 supuesto de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los empleados 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 retributiva.

Esta excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los empleados, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la compañía 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 empleado permanezca en excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del estatuto de los trabajadores tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente.

No obstante, cuando el empleado 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 miembros de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses, si tienen la condición de familia numerosa de categoría especial.

Capítulo X

Régimen disciplinario

Artículo 36. Principios de ordenación

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los empleados y de la empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

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

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 37. Graduación de las faltas

1. Faltas leves:

a) Faltar al trabajo un día en un periodo de treinta sin causa que lo justifique.

b) La impuntualidad no justificada de más de tres veces en la entrada al trabajo en un mes o si el total de retrasos, aun menor de tres, totalizan más de treinta minutos al mes.

- c) Las discusiones con compañeros/as de trabajo, con superiores o con clientes.
- d) Las faltas evidentes de aseo y limpieza.
- e) El no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo.
- f) No presentar el parte de baja en un plazo oportuno cuando se falte al trabajo por motivos justificados.
- g) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

2. Faltas graves:

- a) Faltar dos días al trabajo, durante un periodo de treinta, sin causa que lo justifique.
- b) No comunicar puntualmente los cambios que se produzcan en la situación familiar del empleado que puedan repercutir a efectos fiscales y de seguridad social.
- c) Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros/as o subordinados, siempre que no se considere falta muy grave.
- d) Simular la presencia de otro/a trabajador/a fichando por él/ella.
- e) Ausentarse del trabajo sin autorización dentro de la jornada.

Si dicha ausencia causase un perjuicio de cualquier tipo para la empresa o fuese causa de accidente a algún compañero/a de trabajo podría ser considerada como falta muy grave.

- f) Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes.
- g) Entregarse a juegos y distracciones durante las horas de trabajo.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros/as o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías podría ser considerada como falta muy grave.
- i) La ocultación de hechos o faltas que el trabajador/a hubiese presenciado, siempre que ello ocasionase perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a algún superior cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
- j) La reincidencia en faltas leves, cualquiera que sea la naturaleza de la falta, dentro del término de tres meses, así como las violaciones graves de la buena fe contractual.

3. Faltas muy graves:

- a) La falta de puntualidad en la entrada al trabajo en al menos cinco ocasiones veces en el período de tres meses.
- b) Más de tres faltas no justificadas de asistencia al trabajo.
- c) El fraude en las gestiones encomendadas, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo, como a los clientes.
- d) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a superiores, compañeros/as o subordinados, a sus familiares y a los clientes.
- e) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o empleados así como cualquier incumplimiento del deber de confidencialidad.
- f) La embriaguez o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros/as de trabajo.

h) La no utilización de forma reiterada de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

j) Cualquier incumplimiento de los deberes de los empleados en materia de prevención de riesgos laborales.

k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

m) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

n) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

o) La desobediencia a una orden directa de un superior.

p) La reincidencia en faltas graves, cualquiera que sea la naturaleza de la falta, dentro del término de seis meses.

q) Acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Se considera acoso por razón de sexo 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. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 38. Sanciones

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación escrita, o suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) Por falta grave: amonestación escrita, o suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de quince días.

c) Por falta muy grave: amonestación escrita, o suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de sesenta días, o despido.

Artículo 39. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados los anteriores plazos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición Adicional Primera

Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales.

Las partes signatarias del presente convenio asumen el acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales (PRECO) de 16 de febrero de 2000, publicado en el BOPV número 66 de 4 de abril de 2000.

Dicho acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente convenio, referido a:

(I) la resolución de conflicto s colectivos derivados de la interpretación o aplicación de las cláusulas del mismo y

(II) a la resolución de conflictos colectivos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere en artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores.

Disposición Adicional Segunda**Confidencialidad.**

Los empleados/as se deben en el desempeño de sus funciones a los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, y no podrán facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros la información que obtengan en el ejercicio de aquellas, o que de otra manera hayan podido tener acceso por su pertenencia a la empresa.

Disposición Adicional Tercera**Principio de conservación de lo pactado.**

La nulidad de alguna de las cláusulas declarada por la autoridad o jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, comprometiéndose las partes a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas cláusulas no supone la nulidad de todo el convenio incorporándose al convenio el acuerdo que se obtuviera.

Disposición final**Comisión paritaria y arbitraje.**

Para resolver las cuestiones que se puedan originar como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio, se crea la comisión paritaria, integrada por dos representantes legales de los empleados/as y el administrador único de la empresa.

Las reuniones de la comisión paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de cualquiera de sus miembros, con una antelación mínima de quince días hábiles. En el escrito de convocatoria se presentarán los puntos del orden del día.

Disposición derogatoria

El presente convenio colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, cualquier normativa convencional o reglamentación que viniese siendo de aplicación en la empresa.

Anexo I**Tabla salarial del año 2018**

Personal de elaboración y/o fabricación	10.500,00 euros anuales
Personal de distribución	10.500,00 euros anuales
Personal administrativo	10.500,00 euros anuales
Personal de mantenimiento	10.500,00 euros anuales