



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

📞 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
Directora: Bárbara García Torijano

BOP de Guadalajara, nº. 66, fecha: miércoles, 07 de Abril de 2021

## ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA EN GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MÚLTIPLES TRANSPORTES ENVASES DE ESPAÑA, S.L. (MTE) PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE YUNQUERA DE HENARES, CON VIGENCIA DESDE EL 01/01/2020 HASTA EL 31/12/2022

**922**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa MÚLTIPLES TRANSPORTES ENVASES DE ESPAÑA, S.L. (MTE), para el centro de trabajo de YUNQUERA DE HENARES, con vigencia desde el día 1 de enero 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022, que tuvo entrada el 1 de febrero de 2021 y subsanado con fecha 23 de marzo de 2021, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

**ACUERDO:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

Guadalajara, 5 de abril de 2021. Delegada Provincial, María Susana Blas Esteban

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MÚLTIPLES TRANSPORTES ENVASES DE ESPAÑA, S.L. (01/01/2020 - 31/12/2022)**

**Capítulo 1.- Partes negociadoras**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa Múltiples Transportes Envases de España S.L, la representación legal de los trabajadores, así como CSIF, CCOO y FESMC-UGT.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para concluir este acuerdo, obligando por tanto a las personas trabajadoras 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 Guadalajara, en el centro de trabajo actualmente existente sito en Yunquera de Henares (Guadalajara).

**Artículo 2,3. Ámbito personal.**

El presente convenio afectará a todo el personal empleado en centro de trabajo de Yunquera de Henares (Guadalajara) 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 art. 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 2020 y tendrá una vigencia hasta 31 de diciembre de 2022.

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 las personas 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 compute anual establecido en el presente Convenio Colectivo.

### Capítulo 3.- Cláusulas de empleo

#### Artículo 3.1. Periodo de prueba

El ingreso de las personas 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/directivas tendrán un periodo de prueba de 4 meses, los técnicos/técnicas y responsables 3 meses de periodo de prueba y el resto de personal un mes 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 la persona trabajadora que se encuentre en periodo de prueba no lo supere, la dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de las personas trabajadoras.

Transcurrido el plazo de prueba, las personas 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 interrumpirán el plazo de duración del periodo de prueba.

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

Por razón de las características del servicio en la empresa, las personas 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. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para la celebración de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo 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 las personas trabajadoras a tiempo parcial esté acordada en la empresa con los representantes de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 30 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.

Las personas 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, las personas 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 las personas 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. Ceses voluntarios

Las personas trabajadoras 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, mantenimiento y responsables de equipo, jefe/jefa de producción y encargados/encargadas.

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

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 las personas 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 a la persona trabajadora a percibir los salarios correspondientes a los días de no preaviso.

#### Capítulo 4.- Sistema de clasificación profesional: Niveles salariales y Grupos Profesionales

1. El personal de la Empresa, a los efectos de su clasificación, se encuadra en Grupos Profesionales atendiendo a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, donde se han tenido en cuenta las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades que se realizan por la persona trabajadora en el grupo profesional.

Dentro de cada grupo se identifican puestos de trabajo de distintos niveles de responsabilidad que determina la diferente retribución o nivel salarial que se asigna a cada uno, mediante un salario base.

La pertenencia a un Grupo Profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la responsabilidad asignada a cada puesto, las competencias mínimas requeridas y la correspondencia jerárquica en lo referente a la supervisión y evaluación.

La adscripción de las personas trabajadoras a cada grupo profesional, tareas y funciones que componen el puesto de trabajo y su nivel salarial, será conforme a lo previsto en la legislación vigente, recibiendo previamente por parte de la empresa la formación adecuada al puesto de trabajo.

2. Los grupos profesionales y niveles salariales en la empresa son los siguientes:

4.2.1. Grupo Profesional Operaciones: Dentro de este grupo se encontrarían los siguientes niveles

Nivel 1. Dentro de este nivel se encontrarían los operarios/as y auxiliar de mantenimiento.

-Los operarios/operarias realizan las siguientes tareas:

Separa los envases rotos. Apila los envases en pallets. Comprueba la altura de las torres. Quita atascos y rearma la máquina en caso de parada. Comprobar correcto funcionamiento de la máquina e informar a los responsables de posibles anomalías o incidencias que se puedan producir en el proceso de lavado. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Mantiene continuamente limpio y recogido su puesto de trabajo. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad. Manejo de traspallet y apiladoras manuales y eléctricos. Baja los envases



de los Palets, los abre y los coloca en la cinta del túnel de lavado. (MANUAL).  
Traslada las torres de cajas hacia los transportadores de entrada del power separator. Retira el film y etiquetas exteriores que contienen los pallets de cajas sucias. Control y supervisión de los volteadores de salida de máquinas y cerrado manual de cajas. Retirar posibles cajas atascadas durante el proceso de lavado. Control y supervisión de todas las máquinas que componen el proceso de lavado. Control de calidad y eliminación de etiquetas durante el proceso de lavado. Clasificar y apilar cajas lavadas. Flejar manual o de manera automática los pallets de cajas limpias. Limpieza y colocación de la zona de lavado y almacén. Recogida y colocación en pallet de cajas rotas. Vaciado de los cubos de basura y plástico en los compactadores habilitados para tal efecto. Transporta los pallets lavados desde la salida de línea hasta la centrifugadora comprobando y limpiando en su caso la correcta altura y limpieza de cajas. Introduce los palets en la centrifugadora. Controla el correcto funcionamiento de la centrifugadora. Coloca la etiqueta de trazabilidad y rellena el formulario FP043301. Mantiene limpio su puesto de trabajo. Realiza la limpieza general de máquina. Ayuda y releva a los operarios de las líneas de producción. Recoge y coloca cajas rotas. Clasifica cajas procedentes de las plataformas por modelos. Revisión y eliminación manual de etiquetas. Adaptar la altura de los palets según la necesidad del cliente. Recoger y colocar palets con cajas caídas. Flejar y filmear pedidos especiales. Cambiar bases de palet. Limpieza general de toda la nave, interior y exterior, incluyendo aseos, vestuarios y oficinas. Ayuda en las tareas básicas de mantenimiento. Control de calidad según los estándares establecidos o requerimientos del cliente. Recoge, clasifica y ubica las cajas rotas procedentes de todos los procesos. Baja los envases defectuosos de los Palets, los abre y identifica el tipo de rotura. Si es reparable, desmontará el elemento o elementos rotos si necesario y los sustituirá por uno conforme. Colocar, clasificar u ordenar el material para destruir en el formato indicado. Separa los envases rotos no reparables y los reparados. Clasifica los envases según referencia, retirando los envases rotos o no conformes. Realiza los controles de calidad, limpia o retira las cajas que pueden contener etiquetas. Abre los box, controla que no estén rotos y retira los box rotos. Introduce los box en la máquina. Comprueba el estado de los box una vez limpios, elimina las etiquetas residuales, cierra, apila y fleja los box limpios. Coloca la etiqueta de trazabilidad. Repara los box rotos. Quita atascos y rearma la máquina en caso de parada. Manejo, manipulación y limpieza de la máquina de box. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

#### -Auxiliar de Mantenimiento

Es aquel operario/-a de mantenimiento que no es capaz de realizar todas las actividades propias del departamento de mantenimiento. No obstante, lleva a cabo su trabajo con la experiencia, calidad de trabajo y formación adecuadas a su nivel. Desarrolla sus tareas en colaboración y supervisión de los técnicos de nivel 2 y 3, responsabilizándose de las tareas rutinarias de mantenimiento y el mantenimiento de primer nivel. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Nivel 2. En el nivel 2 se encontrarían los carretilleros/ carretilleras y Técnico/ Técnica mantenimiento de segunda.





-Carretilleros/Carretilleras

Son aquellos que realizan las siguientes tareas: Mantenimiento de las carretillas elevadoras y traspaletas siendo responsable también de sus cambios de batería. Controla diariamente el correcto estado de limpieza y funcionamiento de la carretilla elevadora. Controla la carga y descarga de los palets por parte de los transportistas así como el estado del camión en el que se transportan (camión limpio y calzado) Control del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene de los chóferes. Clasificación de los envases recepcionados en el almacén según modelos. Abastecer las líneas según el orden establecido por los responsables ( jefes de equipo y encargados ). Ubicación de cajas procedentes de las líneas de lavado en el almacén. Limpieza y colocación de la planta de lavado (almacén, zona de muelles), realización de otras tareas derivadas de la actividad y cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

-Técnico/ Técnica mantenimiento segunda

Es aquel operario/-a de mantenimiento que conoce y practica las funciones propias de un oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Dentro de sus funciones se incluyen: realización del mantenimiento predictivo, preventivo, correctivo y paliativo, modificaciones pertinentes en maquinaria e instalaciones y manejo de productos químicos. Ejecuta las órdenes e instrucciones de un oficial de nivel 2, del/la responsable y/o del supervisor /a de Mantenimiento, además de las funciones del nivel 1. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Nivel 3. En el nivel 3 se encontrarían el encargado/ encargada y el Técnico/ Técnica de mantenimiento de primera

- Encargado/ Encargada es el/la responsable de la gestión de la producción y almacén durante su turno de trabajo. Colabora en la mejora continua de los procesos productivos. Supervisa la limpieza y de máquinas e instalaciones y cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de Calidad. Y todo ello bajo las órdenes y supervisión del Jefe/ Jefa de equipo o el/la responsable de Planta. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

-Técnico/ Técnica mantenimiento primera

Es aquel operario/-a de mantenimiento que conoce y practica todas las operaciones de un oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Además de las tareas del/la oficial de 2.ª, es capaz de llevar a cabo tareas de diseño en los campos propios de su oficio, participar de forma activa en el análisis, gestión y organización del mantenimiento y formar a trabajadores de nivel inferior. Y todo ello bajo las órdenes y supervisión del Jefe/ Jefa de Mantenimiento. Además de las funciones del nivel 1 y nivel 2. Realiza otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Nivel 4. En el nivel 4 se encontrarían el Jefe/ Jefa equipo y Jefe/Jefa mantenimiento





-Jefe/ Jefa equipo

Es el/la responsable de la gestión de la producción y almacén. Respetando las normas de seguridad, seguridad alimentaria y calidad, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el Trabajo. Colabora en la mejora continua de los procesos productivos. Supervisa la limpieza y de máquinas e instalaciones y su equipo. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de Calidad. Controla y coordina la gestión de cargas y descargas. Coordina con el departamento de logística la entrega de Pedidos y reservas de stock. Realiza inventarios diarios, semanales y trimestrales. Y todo ello bajo las órdenes y supervisión del/la responsable de Planta. Realiza otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

-Jefe/Jefa Mantenimiento

Es el/la que, a las órdenes de su responsable, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, implantando las directrices y protocolos de mantenimiento y respetando las normas de seguridad, seguridad alimentaria y calidad, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos de su competencia técnica y aquellos que puedan estar relacionados con el sistema de producción, rendimiento y mantenimiento. Cualquier función derivada de los niveles anteriores 1, 2 y/o 3. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

4.2.2. Grupo Profesional Administración: Dentro de este grupo se encontrarían los siguientes niveles.

Nivel 1. Auxiliar Administrativo/ Administrativa

Es aquel operario/-a de administración que conoce y practica las funciones del departamento, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Dentro de sus funciones se incluyen: realización de inventarios, atención a los conductores, recepción y entrega de documentación, grabación de datos en los diferentes programas informáticos, control de stock y existencias. Comunicación con el cliente, creación de informes, labores administrativas para los departamentos de contabilidad, recursos humanos, calidad, producción, logística, transporte, mantenimiento y dirección. Ejecuta las órdenes e instrucciones del jefe/jefa de administración. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Nivel 2. Administrativo/ Administrativa de 1ª

Es aquel operario/-a de administración que conoce y practica todas las operaciones del departamento, con experiencia de más de tres años en el puesto, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Además de las tareas del auxiliar, es capaz de llevar a cabo tareas de mejora en los campos propios de su oficio, participar de forma activa en el análisis, gestión y organización del departamento y formar a trabajadores/trabajadoras de nivel inferior. Y todo ello bajo las órdenes y supervisión del Jefe/Jefa de Administración. Cualquier tarea



derivada del Auxiliar Administrativo/Administrativa. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

### Nivel 3. Jefe/Jefa de administración

Es el/la que, a las órdenes de su responsable, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, implantando las directrices y protocolos. Respetando las normas de seguridad, seguridad alimentaria y calidad, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos de su competencia técnica y aquellos que puedan estar relacionados con los sistemas de administración, logística, calidad y recursos humanos. Cualquier función derivada de los niveles anteriores. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

## Capítulo 5.- Retribuciones

### Artículo 5,1. Sistema salarial y de pago.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, 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 la persona trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

### Artículo 5,2. Estructura salarial.

#### Retribuciones salariales fijas

La estructura salarial esta compuesta por cada grupo profesional por un salario fijo de idéntica mensualidad para la tarea o función asignada, formado por salario base que en los grupos 1 y 2 será distinto según la persona trabajadora tenga una antigüedad en la empresa mayor o menor a tres meses, por ser necesario en esos 3 meses su adaptación a las necesidades particulares de esta empresa, de su puesto de trabajo y tareas a desempeñar, al dedicarse esta empresa a un proceso industrial de lavado e higienización de envases no usual, en el que el producto es muy específico, con mas de 90 referencias distintas, 200 paletizaciones diferentes, diferentes particularidades en cada pedido, diferentes procesos y procedimientos de lavado, clasificación, reparación de envases, con diferentes protocolos de seguridad.

5,2,1.-PRIMERO Con efectos 1 de enero de 2020, las personas trabajadoras percibirán en concepto de salario base y paga extra las cantidades relacionadas en



la siguiente tabla, expresado en euros brutos:

	Salario base mensual	Paga extra mensual	Importe anual
Grupo Profesional OPERACIONES			
NIVEL 1			
Operarios/operarias antigüedad más 3 meses	1.041,86€	1.041,86.€	14.586,02€
Operarios/operarias antigüedad menos 3 meses	969.-€	969.-€	13.566,02€
NIVEL 2			
Carretilleros/Carretilleras antigüedad más 3 meses	1.092,86€	1.092,86.€	15.300.-€
Tecnico/Técnica mantenimiento 2ª antigüedad más 3 meses	1.103,57€	1.103,57.€	15.450,02€
Carretilleros/Carretilleras antigüedad menos 3 meses	969.-€	969.-€	13.566.-€
Técnicos/ Técnicas mantenimiento 2ª antigüedad menos 3 meses	978,50.-€	978,50.-€	13.699€
NIVEL 3			
Encargado/Encargada	1.326€	1.326.€	18.564.-€
Tecnico/Técnica mantenimiento 1ª	1.339.-€	1.339.-€	18.746.-€
NIVEL 4			
Jefe/Jefa equipo	1.530.-€	1.530.-€	21.420.-€
Jefe/Jefa mantenimiento	1.545.-€	1.545.-€	21.630.-€
Grupo Profesional ADMINISTRACION			
NIVEL 1			
Auxiliar administrativo/administrativa	1.052,07.€	1.052,07.€	14.729,02.€
NIVEL 2			
Administrativo/Administrativa 1ª	1.103,57.-€	1.103,57.€	15.450,02.€
NIVEL 3			
Jefe/Jefa de Administración	1.339.-€	1.339.-€	18.746.-€

5,2,1.- SEGUNDO: La empresa se compromete al abono de los atrasos en el plazo máximo de tres meses una vez publicado el texto en el Boletín Oficial de la Provincia, aplicando un 2% de incremento sobre la totalidad de las retribuciones salariales percibidas hasta ese momento, respecto del ejercicio 2020.

5,2,2. Con efectos desde el 1 de enero de 2021, las personas trabajadoras percibirán en concepto de salario base y paga extra las cantidades relacionadas en la siguiente tabla, expresado en euros brutos:

	Salario base mensual	Paga extra mensual	Importe anual
Grupo Profesional OPERACIONES			
NIVEL 1			
Operarios/Operarias antigüedad más 3 meses	1.052,28€	1.052,28.€	14.731,90€
Operarios/Operarias antigüedad menos 3 meses	978,69.-€	978,69.-€	13.701,66€
NIVEL 2			
Carretilleros/Carretilleras antigüedad más 3 meses	1.103,79€	1.103,79€	15.453.-€
Tecnico/Técnica mantenimiento 2ª antigüedad más 3 meses	1.125,64€	1.125,64€	15.758,98€
Carretilleros/Carretilleras antigüedad menos 3 meses	978,69.-€	978,69.-€	13.701,66€
Técnicos/Técnicas Mantenimiento 2ª antigüedad menos 3 meses	998,07.-€	998,07.-€	13.972,98€



NIVEL 3			
Encargado/Encargada	1.339,26€	1.339,26€	18.749,64€
Tecnico/Técnica mantenimiento 1ª	1.365,78-€	1.365,78-€	19.120,92€
NIVEL 4			
Jefe/Jefa equipo	1.545.-€	1.545.-€	21.630.-€
Jefe/Jefa mantenimiento	1.575,9.-€	1.575,9.-€	22.062,6.-€
Grupo Profesional ADMINISTRACION			
NIVEL 1			
Auxiliar administrativo/administrativa	1.073,11.€	1.073,11.€	15.023,56.€
NIVEL 2			
Administrativo/Administrativa de primera	1.125,64.-€	1.125,64.€	15.758,98.€
NIVEL 3			
Jefe/Jefa de Administración	1.365,78-€	1.365,78-€	19.120,92.€

5,2,3. Con efectos desde el 1 de enero de 2022, las personas trabajadoras percibirán en concepto de salario base y paga extra las cantidades relacionadas en la siguiente tabla, expresado en euros brutos:

	Salario base mensual	Paga extra mensual	Importe anual
Grupo Profesional OPERACIONES			
NIVEL 1			
Operarios/Operarias antigüedad más 3 meses	1.062,80€	1.062,80.€	14.879,24€
Operarios/Operarias antigüedad menos 3 meses	988,48.-€	988,48.-€	13.838,67€
NIVEL 2			
Carretileros/Carretileras antigüedad más 3 meses	1.114,83€	1.114,83.€	15.607.-€
Tecnico/Técnica mantenimiento 2ª antigüedad más 3 meses	1.136,90.€	1.136,90.€	15.916,55€
Carretileros/Carretileras antigüedad menos 3 meses	988,48-€	988,48.-€	13.838,68€
Técnicos/Técnicas Mantenimiento 2ª antigüedad menos 3 meses	1.008,05.-€	1.008,05.€	14.112,71€
NIVEL 3			
Encargado/Encargada	1.352,65€	1.352,65.€	18.937,14€
Tecnico/Técnica mantenimiento 1ª	1.379,44-€	1.379,44-€	19.312,13€
NIVEL 4			
Jefe/Jefa equipo	1.560,45.-€	1.560,45.€	21.846,30€
Jefe/Jefa mantenimiento	1.591,66.-€	1.591,66.€	22.283,23.€
Grupo Profesional ADMINISTRACION			
NIVEL 1			
Auxiliar administrativo/administrativa	1.083,84.€	1.083,84.€	15.173,78.€
NIVEL 2			
Administrativo/Administrativa de primera	1.136,90.-€	1.136,90.€	15.916,55.€
NIVEL 3			
Jefe/Jefa de Administración	1.379,44-€	1.379,44-€	19.312,13.€

En Administración, al personal de oficinas se le respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que superen en computo anual las establecidas en el presente convenio. En el caso que sus retribuciones superen las establecidas en las tablas precedentes, se acuerda que al personal de oficinas se le abonará un complemento salarial mensual, no compensable ni absorbible, equivalente al 3% de su salario bruto mensual durante 2020, un complemento salarial mensual equivalente al 2% de su salario bruto mensual durante 2021 y un complemento salarial mensual equivalente al 1% de su salario bruto mensual durante 2022.



En el personal de oficinas se incluye como mano de obra indirecta a los jefes/jefas de equipo, responsables de equipo, técnicos/técnicas de mantenimiento y responsables de mantenimiento.

#### 5,2,4. 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: El importe de éstas será de una mensualidad de salario base establecido en la tabla precedente

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

Fecha de abono: La paga de Verano el 15 de junio y la Paga de Navidad el 15 de diciembre

#### 5,2,5. Plus por puesto de Trabajo desempeñado

En los niveles 3 y 4 del Grupo Profesional Operaciones se establece un complemento funcional de puesto, que se devengará mensualmente mientras se asuman las funciones de la categoría correspondiente. Quedan expresamente establecidos los siguientes complementos

Nivel 3	200.-€ /mes
---------	-------------

Nivel 4	500.-€ /mes
---------	-------------

En el nivel 1 y 2 no se acuerda abonar el plus por puesto de trabajo desempeñado y la anterior prima de navidad queda suprimida, pasando a percibir un plus de absentismo por importe de 25,5.-€/mes.

#### 5.3. Retribuciones salariales variables

##### Artículo 5.3,1. Plus de producción.

A los operarios/operarias de las líneas L2, L3 y L4 del Nivel 1 se les abonará un plus de producción a razón de las cajas producidas, teniendo en cuenta la producción de la mejor línea durante los 6 primeros meses, del mes 7 al 12 la media de las dos líneas más altas y a partir del año la media de las tres líneas de producción.

##### Artículo 5.4. 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 mas plus de



producción.

#### Artículo 5.5. Incapacidad temporal.

Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de Incapacidad temporal, la empresa procederá a abonar la prestación reconocida por la Seguridad Social, abono que se efectuará mientras dure dicha obligación de pago, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente. La persona trabajadora que cause baja por incapacidad temporal, viene obligado a presentar a la Empresa el correspondiente parte médico de baja, dentro del plazo de los tres días siguientes a la fecha de su inasistencia al trabajo.

### Capítulo 6. - Tiempo de trabajo

#### Artículo 6.1. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, 1800 horas anuales de lunes a domingo, conforme la distribución aquí establecida, entendiéndose como tal que la persona trabajadora se encuentre tanto al comienzo como al 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.

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

Las personas trabajadoras tienen derecho a un descanso ininterrumpido de una duración mínima de día y medio.

La jornada diaria no podrá exceder de 9 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, disfrutará de quince minutos diarios de tiempo de descanso. Las personas trabajadoras menores de dieciocho años cuya jornada exceda de cuatro horas y media disfrutarán de un descanso de 30 minutos

#### Artículo 6.2. Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, disfrutaran de 23 días hábiles de vacaciones según el calendario laboral. En ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de enero a diciembre de cada año. El calendario de vacaciones se publicará en el tablón a finales de mayo.

En el centro de Yunquera de Henares las vacaciones se podrán disfrutar como máximo en tres periodos: Desde el día 15 de junio y hasta el 15 de septiembre solo se podrán disfrutar dos semanas de vacaciones. Desde el día 15 de diciembre y



hasta el 10 de Enero solo se podrá disfrutar una semana de vacaciones. El resto del año se podrá disfrutar de 23 días laborables seguidos. El comienzo de las vacaciones tendrá que coincidir en lunes. No podrán coincidir de vacaciones más de un 8 % del personal (exceptuando mandos intermedios, mantenimiento, oficinas y carretilleros/carretilleras). Las vacaciones se podrán disfrutar dentro del año en curso.

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 artados 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 comunes distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan trnascurredo más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El importe percibido en vacaciones será de una mensualidad de salario base, plus por puesto de trabajo y el prorrateo de las retribuciones salariales (primas de producción) variables percibidas en el año anterior, calculado de enero a diciembre del año anterior.

### Artículo 6.3. Festivos

Los domingos y los días festivos nacionales será voluntario trabajar y los días festivos autonómicos y locales será obligatorio, creándose una bolsa de personas trabajadoras en la que se concretaría la necesidad de personal y se apuntarían voluntariamente las personas trabajadoras. Si no se cubrieran las necesidades sería obligatorio trabajar dichos festivos autonómicos y locales.

Los festivos trabajados, la empresa:

- O bien concederá dos días de descanso,
- O bien abonará el día festivo a razón de 110 euros brutos por día, salvo personal de oficinas que percibirá 100 euros netos (120 euros brutos). No se abonará plus de producción el día festivo trabajado. En el personal de oficinas se incluye como mano de obra indirecta a los jefes/jefas de equipo, responsables de equipo, técnicos/técnicas de mantenimiento y responsables de mantenimiento.

Los sábados trabajados serán abonados según los niveles profesionales en los importes siguientes:





-Nivel 1 y 2 a razón de 90.-€ brutos cada sábado (8hrs); o de forma proporcional a las horas trabajadas.

-Nivel 3 y 4 a razón de 100.-€ brutos cada sábado (8hrs); o de forma proporcional a las horas trabajadas.

Excepcionalmente y por motivos organizativos o económicos, si fuera necesario trabajar sábados y las personas trabajadoras que de forma voluntaria lo hicieran ya hubieran superado el número de horas extras máximo permitido, la empresa les compensará con la concesión de un día de descanso más el abono de 50€/ por sábado trabajado a las personas trabajadoras del nivel 1 y 2 y un día de descanso más el abono de 60.-€/por sábado trabajado a las personas trabajadoras de los niveles 3 y 4.

### Capítulo 7.- Mejoras sociales

#### Artículo 7.1. Licencias retribuidas.

Toda persona trabajadora afecta 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 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 la persona trabajadora 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 se 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 a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, 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.l.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.

Quienes ejerzan 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. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 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. Quienes 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y persona trabajadora 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. Las personas trabajadoras 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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 las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras tendran derecho

- a. 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
- b. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a curso de formación profesional
- c. A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo
- d. 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 7,2. Permiso por nacimiento y cuidado menor 12 meses

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de las personas trabajadoras 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 períodos 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 períodos, 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.

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 períodos 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 períodos, 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 persona 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.

Las personas trabajadoras 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 7,3. Permisos no retribuidos.

Las personas trabajadoras 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 tres días, y que no se altere el normal funcionamiento de los servicios, respetándose el número mínimo de personas trabajadoras necesarios en cada turno. Este permiso se concederá por orden de entrada de la solicitud.

#### Artículo 7,4. 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.

La persona trabajadora 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 la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de Trabajo se





extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

La persona trabajadora 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 7,5. 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, con mangas desmontables.

#### Artículo 7.6. Revisión Médica.

La empresa realizará un reconocimiento médico anual que será voluntario para todas las personas trabajadoras, de cuyo resultado entregará copia a la persona trabajadora. En todo caso habrán de decidir los/las profesionales sanitarios encargados de la disciplina de medicina del Trabajo la temporalidad del reconocimiento médico de las personas trabajadoras.



Vigilancia de la salud.

1. La dirección de la Empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectados. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto la persona trabajadora.

6. El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre las personas trabajadoras y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

7. El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

8. El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las



medidas preventivas adecuadas.

#### Artículo 7.7.1. Prevención riesgos laborales.

1. Se crea un comité paritario de prevención de riesgos laborales, en función del número de personas trabajadoras compuesto por 3 representantes (que ostenten la condición de delegados de prevención) de las secciones sindicales de empresa firmantes del convenio, de acuerdo con su representatividad y en función del número de personas trabajadoras y 3 representantes de la dirección de empresa, con la función de recibir información sobre las actividades preventivas realizadas, seguimiento de las previstas y proposición de nuevas medidas.

2. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

3. La dirección se compromete a fomentar el desarrollo de una cultura preventiva a través de programas de información, formación y participación de las personas trabajadoras en los temas propios de prevención de riesgos laborales.

#### Información:

Los delegados de prevención tendrán información de la evolución de riesgos así como de los planes de acción correctivos.

#### Formación:

Las personas trabajadoras recibirán formación específica de los riesgos de su puesto de trabajo. La formación que se imparta fuera del horario efectivo de trabajo recibirá la persona trabajadora una compensación económica.

#### Participación:

El comité de seguridad y salud levantará acta de las reuniones.

El comité de seguridad y salud participará en la evaluación de riesgos, y sus revisiones, así como en la propuesta de planes de acción correctivos.

#### Artículo 7.8. 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 a la persona trabajadora o beneficiarios a tanto alzado de una sola vez y durante la vigencia del presente Convenio, la cantidad de tres mil euros (3000 euros).

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



## Capítulo 8. - Régimen disciplinario

### Artículo 8.1. Régimen de faltas y sanciones.

Las personas 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/las responsables de las delegaciones podrán realizar actas de concienciación con aquellas personas que incurran en actitudes irresponsables que puedan derivar en infracciones leves, para que reconduzcan su comportamiento.

### Artículo 8.2. 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 las disposiciones legales.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora. En el caso de faltas muy graves, cuando la persona trabajadora sea representante de las personas trabajadoras se exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído la persona trabajadora afectada de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La dirección de la empresa notificará a la persona trabajadora afectada 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 la persona 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 a la persona trabajadora la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, 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 a la persona trabajadora el archivo del expediente.
4. De todo lo actuado, la empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los Delegados Sindicales del sindicato al que perteneciera la persona trabajadora cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

### Artículo 8.3. 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, todas ellas 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 8.4. 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 8.5. 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.
11. Utilizar la ropa de trabajo proporcionada por la empresa, fuera de las instalaciones de la empresa.
12. Utilización incorrecta de los EPIS



#### Artículo 8.6. 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 otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por él/ella.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. No presentar los partes de baja en plazo y forma a la empresa.
- 10.-La imprudencia en acto de trabajo sin riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/compañeras o para terceros y no concurra peligro de avería para las instalaciones o para los materiales, equipos de la empresa o de tercero.
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
12. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo cuando como consecuencia del mismo.
13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
14. La utilización de los teléfonos móviles 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.



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

16. 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 8.7. 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/compañeras 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/compañeras 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/jefas o sus familiares, así como a los compañeros/compañeras y subordinados/subordinadas.





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/compañeras 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 una persona trabajadora durante la jornada de trabajo y en documentos internos de la empresa, pudiendo causar o causando perjuicio a la empresa o a sus compañeros/compañeras.
17. El abuso de autoridad por parte de los jefes/jefas será siempre considerado como falta muy grave. El/la 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, entendiéndolo 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 artículo 29 de la Ley 31/1995, de 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 las personas trabajadoras.
22. Incumplimiento de los métodos de trabajo elaborados por la empresa para el correcto desempeño de las personas trabajadoras. Serán dichos



incumplimientos los cometidos por personas trabajadoras 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/compañeras 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 la persona trabajadora, para sus compañeros/compañeras 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 las personas 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 8.8. 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 9.1. Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio colectivo, que estará compuesta por tres miembros de la parte empresarial y tres miembros de la parte social. Los acuerdos se adoptarán por mayoría. Podrán asistir los asesores.

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 dejará abierta la vía ante los organismos competentes.

#### Artículo 9.2. 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 dejará abierta la vía de resolución de conflictos.

#### Artículo 9.3. Resolución de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (IIIASAC-CLM) de 9 de diciembre del 2013. El arbitraje no será obligatorio.

### Capítulo 10. Género neutro

#### Artículo 10.1. 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.

### Capítulo 11.- Igualdad de Oportunidades, Planes de Igualdad y Protocolos

Artículo 11.1. Igualdad de Oportunidades, No Discriminación entre las Personas. 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).

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras acuerdan promover medidas en pro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en aplicación en el centro de Trabajo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres, así como lo dispuesto en 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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 11.2. Planes de Igualdad y Protocolo para la Prevención del Acoso por Razón de Sexo y/o Sexual. La empresa aprobará el plan de igualdad en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los plazos establecidos en la Disposición transitoria décima segunda, y ello tras su modificación por el Real Decreto Ley 6/2019 de Medidas Urgentes para garantía de igual trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En cuanto al acoso sexual se estará al escrupuloso cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, el cual se transcribe literalmente: 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran perjudicarlo.

Artículo 11.3. Los salarios establecidos y condiciones de toda la plantilla no establecen diferencia alguna por razón de sexo y respetan la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo la empresa llevará un registro retributivo en aplicación del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre Hombres y mujeres y promoverá como uno de los principios rectores en el ámbito laboral la transparencia retributiva.