

Conselleria de Economía, Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía, Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre convenio colectivo de trabajo de la empresa Alpha Euro Management, S.L. Código 46101712012020.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Alpha Euro Management, S.L.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, cuyo texto final fue suscrito el día 7 de septiembre de 2020 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por el representante de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

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

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

València, 7 de octubre de 2020.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallejo.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Alpha Euro Management, S.L.

Preámbulo

El Convenio Colectivo de la empresa Alpha Euro Management, S.L. ha sido negociado y suscrito entre la dirección de la empresa y el delegado de personal de la misma del Centro de trabajo de Picassent, reconociéndose ambas partes representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

Capítulo I

Ámbitos

Artículo 1º.- Ámbito territorial y personal

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Alpha Euro Management, S.L, en adelante Alpha, y la totalidad de la plantilla adscrito al Centro de trabajo de Picassent, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º.- Ámbito temporal, efectos económicos y duración

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2020 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2023. En tanto no se firme un nuevo Convenio, seguirán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligaciones del presente Convenio.

Artículo 3º.- Denuncia, revisión o prórroga.

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra parte con la antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo, debiendo iniciarse las deliberaciones un mes antes de la finalización de la vigencia del convenio denunciado. Caso de no efectuarse tal denuncia, con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado por tácita reconducción de año en año. Para cada año de prórroga se aplicará una revisión de las retribuciones económicas,

aplicando un incremento del I.P.C. en su conjunto nacional de los doce últimos meses.

Artículo 4º.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados con este carácter. En todo caso, si alguna de sus cláusulas fuera considerada nulo por los tribunales, seguirán siendo de aplicación las restantes, comprometiéndose las partes a renegociar las mismas.

Capítulo II

Organización y contratación

Artículo 5º.- Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

Artículo 6º.- Ingresos en la empresa.

El ingreso de los trabajadores en la empresa se ajustará a lo previsto en las normas legales y reglamentarias sobre colocación, pudiendo la empresa someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

Artículo 7º.- Periodo de prueba.

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

Grupo profesional I: 6 meses

Grupo profesional II: 5 meses

Grupo profesional III: 60 días

Grupo profesional IV: 45 días

Grupo profesional V: 30 días

Grupo profesional VI: 15 días

De acuerdo con el RDL 6/2019 de 1 de marzo, la resolución a instancia empresarial durante el periodo de prueba será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del E.T., o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

De acuerdo con el artículo 14.3 del E.T., las situaciones de I.T, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 8.- Contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 9.- Cese en la empresa y plazos de preaviso.

Los empleados de la empresa que deseen causar baja voluntaria en la empresa vendrán obligados a comunicarlo por escrito a la dirección, cumpliendo al efecto los siguientes plazos de preaviso:

Técnicos titulados: 1 mes

Personal técnico: 1 mes

Administrativos: 15 días

Personal de servicio y producción: 15 días

Sin perjuicio de lo anterior y de acuerdo con lo previsto en el artículo 49.1.c) del TRLET, si el contrato de trabajo de duración determinada es 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.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la antelación exigida en este artículo, facultará a la dirección de la empresa a descontar de la liquidación salarial definitiva una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso. Idénticos plazos y formalidades se observarán en los casos de finalización del contrato que no vaya a ser prorrogado o transformado en indefinido. En el caso de que la empresa incumpliera con este preaviso, vendrá obligada a abonar al trabajador la cuantía equivalente al importe de

su salario diario por cada día de retraso, que será abonada junto a la liquidación correspondiente.

Capítulo III

Jornada y descanso

Artículo 10.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral será en cómputo anual, siendo la distribución de lunes a sábado. Durante los siguientes años de vigencia del convenio la jornada en cómputo anual será la siguiente. Durante el año 2020 la jornada en cómputo anual será de 1767 horas.

2. Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y la tarde del 5 de enero, y de la víspera de San José se considerarán festivas. El día 17 y la mañana del 18 de marzo a elección del trabajador/a y comunicándolo a la empresa con al menos 10 días de antelación, el trabajador/a podrá ausentarse del trabajo, con permiso no retribuido, y siempre que no se acojan a la medida más del 50% de la plantilla necesaria para el buen funcionamiento de la actividad empresarial.

3. Se respetarán las jornadas laborales convenidas, tanto semanales como mensuales inferiores a la jornada en cómputo anual establecida en el presente convenio.

4. Las partes firmantes del presente convenio colectivo recomiendan que la distribución de la jornada se haga de lunes a viernes, librando la tarde de los viernes.

Artículo 11. Horarios de trabajo.

Los horarios de trabajo para cada uno de los turnos serán los que a continuación se expresan y se especifican también en el calendario laboral:

* Turno de mañana: Desde las 5:30 y hasta las 14:00 horas de las cuales 8 horas diarias serán de trabajo efectivo y una pausa para descansar de 30 minutos que no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

* Turno de tarde: Desde las 13:30 y hasta las 22 :00 horas de las cuales 8 horas diarias serán de trabajo efectivo y una pausa para descansar de 30 minutos que no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

* Turno de noche: Desde las 21:30 y hasta las 6:00 horas de las cuales 8 horas diarias serán de trabajo efectivo y una pausa para descansar de 30 minutos que no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

* Turno central: Desde las 8 a 17:30 horas (considerando 1 hora de paro de comida y 30 min de descanso que en ningún caso tendrán la consideración de trabajo efectivo)

2. En el supuesto de que el trabajador realice diariamente menos de 8 horas diarias de trabajo efectivo, la diferencia generará una bolsa de horas a favor de la empresa que podrá destinarse a compensar la necesidad de alargar la jornada diaria hasta una hora más por encima de las 8 horas de trabajo efectivo diario por necesidades del cliente o bien la prestación de servicios otros días inicialmente no previstos como pueden ser sábados productivos por necesidades de los clientes, sin que en ningún caso suponga la realización de horas extraordinarias.

El turno de noche de cada semana y los correspondientes al día siguiente a un festivo comenzarán el domingo o festivo a las 22.00 horas y formarán parte de la jornada ordinaria de trabajo para ese turno.

El periodo de descanso dentro de la jornada no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

La norma general será de rotación entre los turnos de mañana, tarde y noche aunque la empresa en función de las características del servicio y el personal asignado, establecerá los turnos más convenientes.

Artículo 12.- Domingos y festivos.

Las partes suscriptoras del presente convenio mantienen el principio de mantener la inactividad laboral los domingos y festivos del calendario anual, salvo aquellos fines de semana y/o festivos en que la empresa tenga necesidades específicas (turno nocturno) o relacionados con adecuación de una instalación replanteamiento de un espacio o cuestiones de mantenimiento.

Artículo 13.- Horas extraordinarias.

Se considerarán como tales las que excedan de la jornada establecida que conste en el calendario laboral pactado en cada empresa.

Se podrán realizar horas extraordinarias con un límite de ochenta horas al año. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración

máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Podrán realizarse horas extraordinarias por los siguientes motivos:

a) Por causas de fuerza mayor.

b) Las denominadas horas estructurales: Para atender a circunstancias imprevistas, períodos punta de producción, ausencias sin programar, cambios de turno, trabajos de reparación y mantenimiento u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa.

La compensación de dichas horas podrá realizarse bien mediante descanso sustitutorio, o bien mediante compensación económica que en ningún caso será inferior al precio de la hora ordinaria.

Artículo 14.- Vacaciones anuales.

1. Las vacaciones en la empresa se disfrutarán preferentemente en Pascua, verano y Navidad. Esto supone que, normalmente, las vacaciones colectivas se disfrutarán en los tres períodos citados, pero, de concurrir circunstancias excepcionales, u otras causas graves, la dirección de la empresa comunicará al comité de empresa, con una antelación mínima de dos meses, el cambio de fechas de disfrute que procediera, y ello con objeto de llegar a un acuerdo; de no alcanzarse éste, decidirá la jurisdicción competente.

Las fechas de disfrute de estos períodos serán fijadas de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, si bien en aquellos casos en que por sus características no puedan coincidir con los períodos de disfrute colectivo, se respetarán los acuerdos individuales a los que se llegue entre dichos trabajadores y la dirección.

2. Todo el personal al servicio de la empresa tendrá derecho al disfrute de un período de 22 días laborables de vacaciones retribuidas en función del salario real.

3. El esquema preferente de distribución de las vacaciones colectivas será de dos o tres semanas en verano y una semana a elegir entre Semana Santa y/o Navidad.

4. Para cada uno de los años de vigencia de este convenio, los criterios para el disfrute vacacional de los días individuales serán los siguientes:

a) Todos los días laborables del calendario laboral son hábiles para el disfrute de estos días, sin más excepción que el día anterior y el posterior al de las vacaciones colectivas.

b) Para la asignación de fechas de disfrute, cada empleado solicitará, a su libre elección, los días que desee.

5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de los preceptos citados le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 15.- Licencias, permisos y excedencias.

A. Retribuidas:

Los/as trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución y desde el siguiente día hábil al hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Todos los permisos que se refieran a grados lo hacen en referencia a la consanguinidad y/o afinidad.

1.- Matrimonio: 15 días naturales.

2.- Por matrimonio de familiares de 1º y 2º grado: 1 día (el de la boda).

- 3.- Por divorcio: 1 día.
- 4.- Por fallecimiento de familiares 1º grado: 5 días.
- 5.- Por fallecimiento familiares 2º grado: 3 días.
- 6.- Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.
- En el caso de que subsista la hospitalización un día más.
- 6.a). - En los casos de hospitalización de familiares, el trabajador/a afectado/a decidirá qué día inicia el permiso y si serán días continuos o alternos, manteniéndose el derecho siempre que persistan las circunstancias que originan dicho permiso, previa comunicación a la empresa y justificación posterior.
- 6.b). - Los permisos, por ser retribuidos, empezarán a computar a partir del día siguiente hábil del hecho causante, cuando dicho hecho se produzca después de la realización de la jornada.
- 7.- Por nacimiento de hijo/a 3 días, para las personas trabajadoras que no tengan cubierta la carencia necesaria para acogerse al permiso de paternidad recogido en el RDL 6/2019 de 1 de marzo.
8. Si por los motivos anteriores el trabajador/a precisara hacer un desplazamiento, el permiso se amplía en 2 días más si es necesario realizar un desplazamiento superior a 100 Km. Esta distancia podrá ser inferior e incluso inaplicable si así lo justifican las circunstancias del caso concreto..
- 9.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de su salario.
- 10.- Por traslado de domicilio 2 días (bianual).
- 11.- Los/as trabajadores/as podrán ausentarse por el tiempo imprescindible para asistir a la consulta de médico especialista de la Seguridad social previa justificación de la misma. Se procurará por el trabajador/a acudir a dicha consulta en horas fuera del horario de trabajo.
- 12.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, 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 y previo aviso al empresario.
- 13.- Interrupción voluntaria del embarazo. En los supuestos contemplados por la Ley, la trabajadora tendrá derecho a 1 día de licencia retribuida, sólo en el supuesto de que no exista baja médica. El trabajador/a que su cónyuge o equivalente realice dicha interrupción, dispondrá de un día.
- 14.- Por el cumplimiento de un deber de carácter público: el tiempo que fuese necesario. En el supuesto de que el/la 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 empresa. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables, en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del E.T.
- En este caso la readmisión, una vez finalizada la excedencia, será forzosa
- 15.- Permisos derivados de adopción nacional e internacional de conformidad con el art. 37.3 del ET.
- 16.- El/la trabajador/a tendrá derecho a permiso retribuido para concurrir a exámenes así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y acredite un grado de aprovechamiento aceptable; asimismo, tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la

concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

17.- El permiso retribuido se extiende a la realización del examen para la obtención del Permiso de conducir, u oposiciones o pruebas de acceso a entidades u organismos públicos.

B. Licencias no retribuidas

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a 2 días de asuntos propios siendo estos no retribuidos o recuperables. Deberán solicitarlos a la empresa con una antelación de diez días, y su concesión la otorgará el empresario en función de las necesidades del servicio; si existe negativa por parte de la empresa, ésta deberá ser justificada por escrito.

2. Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de técnicas de fecundación asistidas, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

3. Por asistencia a consultorio médico, se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de 16 años, y de mayores que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador/a y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

4. Los/as trabajadores/as que lleven como mínimo tres años en la empresa tendrán derecho en caso de necesidad justificada a solicitar permiso sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis y habrá de otorgarlo la empresa, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

5. Cuidado de niños con cáncer y enfermedades graves, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.6 del E.T. y en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, 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.

C) Excedencias.

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

El/la trabajador/a, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los/as trabajadores/as que ostenten cargos sindicales electivos a nivel provincial autonómicos o estatal, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, cuya excedencia, a efectos de reingreso automático, tendrá el mismo tratamiento que la excedencia forzosa, por designación o elección para cargo público.

El trabajador/a excedente, conserva sólo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa.

Los/as trabajadores/as 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 acogimiento tanto permanente como preadoptivo,

a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años los/as trabajadores/as para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

Para el período de excedencias indicadas en los dos últimos párrafos de este artículo se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años.

D) Maternidad /Guarda Legal/ Paternidad

Concepto: La maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación directa que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto del fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al período de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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 período 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 período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

b) Cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirá el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo. Se permitirá la acumulación de las vacaciones a la licencia de gestación o alumbramiento, aun expirado el año natural a que tal período correspondía.

Si antes del inicio de las vacaciones, el trabajador/a se encontrase en situación de descanso maternal, las mismas se disfrutarán íntegramente una vez finalizado el período de baja, aún expirado el año natural a que tal período corresponde, fijando el período de disfrute, de mutuo acuerdo con la empresa.

c) Permiso de lactancia: Las trabajadoras y los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una

hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán utilizar como mejor consideren a lo largo de toda su jornada laboral

Este permiso podrá ser sustituido por 13 días laborables que se sumarán al período de maternidad. No obstante, si por cualquier causa, el contrato de trabajo se extinguiere antes del cumplimiento de los 9 meses del hijo, la empresa podrá descontar de la liquidación final, el importe que corresponda a la parte proporcional del período no trabajado desde el final de la maternidad, hasta el cumplimiento de los citados nueve meses. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

d) Guarda legal: Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, 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 no desempeñe actividad retribuida.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador/a preavisará al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En caso de despido en el supuesto de Guarda Legal, la indemnización a tener en cuenta será sobre el salario anterior a la solicitud de reducción.

e) En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET., la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario del desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

f) Paternidad. De acuerdo con el RDL 6/2019, se disfrutarán en 2019, de ocho semanas de suspensión del contrato en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de las cuales las dos primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

g) Las 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.

h) En todo lo que no esté contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV

Condiciones retributivas

Artículo 16.- Estructura salarial.

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de Alpha Euro Management, S.L., son los siguientes:

1.- Salario base mensual:

Es la retribución fijada por unidad de tiempo. Los valores correspondientes a cada categoría profesional, quedan fijados en las tablas anexas al presente convenio colectivo

2.- Pagas extraordinarias:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias (verano y Navidad) cuyo pago se realizará el 25 de junio y el 22 de diciembre respectivamente.

Su importe para cada una de dichas pagas será igual a 30 días de salario base y plus de convenio. Los periodos de devengo serán del día 1 de enero al 30 de junio de cada año para la paga de verano, y del 1 de julio al 31 de diciembre para la paga de Navidad.

3.- Plus de convenio

Todos/as los/as trabajadores/as fijos o temporales afectados por el presente convenio, percibirán un plus convenio mensual, por importe de 70,3 €/mes. Dicho plus no se abonará en las pagas extraordinarias.

Con dicho plus se propone además compensar la mayor dedicación y esmero en la prestación de servicios para la empresa, y –en especial– en cuanto a la atención a clientes y proveedores de la misma.

4.- Nocturnidad:

Se fija el plus por trabajo nocturno para aquellos trabajos ocasionales comprendidos entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, en un 30 por ciento de los conceptos retribuidos, según tablas.

5.- Plus de trabajo en domingos y festivos.

Todos/as los/as trabajadores/as que desarrollen su jornada de lunes a sábado y además trabajen en domingo o festivo percibirán, como compensación de la pérdida del derecho al descanso durante estos días además del salario y complemento correspondiente a su categoría, un plus por domingo o festivo trabajado.

La percepción de este plus no anula el derecho de descanso semanal recogido en el artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Este Plus se incrementará según la tabla adjunta.

6.- Antigüedad.

1º. Desde el 1/1/1998 queda suprimido y congelado el complemento personal que existía con la denominación de antigüedad.

2º El referido complemento salarial que ahora se extingue será reflejado en los recibos de salario con la denominación de ‘complemento de antigüedad consolidada’.

3º El importe contemplado en el punto anterior quedaría consolidado como un complemento salarial ‘ad personam’ este complemento retribuido tendrá una duración indefinida y se abonará en las pagas extraordinarias.

7.- Plus de Idiomas.

Aquellos/as trabajadores/as que en el desempeño de sus funciones en la empresa precisen habitualmente de un idioma adicional, además de los oficiales en la Comunidad Valenciana, percibirán el 10% de su salario base.

8.-Plus de comida.

A partir de la publicación en el BOP, las empresas que tengan establecido un horario habitual de jornada partida, donde la duración del tiempo dedicado a la comida sea igual o inferior a una hora, concederán por día trabajado un plus de comida de 6 euros diarios, o la condición alternativa más beneficiosa en el caso de que existan otras compensaciones (abono, dietas o cheque-comida).

Artículo 17.- Fecha y forma de pago.

Los salarios y demás conceptos retributivos se liquidarán necesariamente durante la primera semana del mes natural siguiente mediante transferencia, para lo cual el trabajador informará a la empresa de la entidad y cuenta bancaria a su nombre. A su vez, también podrá utilizarse cualquier otro medio de pago legalmente establecido.

Capítulo V

Clasificación profesional

Artículo 18. Criterios generales

La clasificación del personal, que a continuación se consigna, es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales, lo que estará en función de las necesidades de la empresa en cada momento.

Se define al grupo profesional como aquella parte organizativa de la empresa que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan.

El grupo profesional es, por tanto, una forma de clasificación que agrupa de manera homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo a desempeñar por el empleado. En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, cinco Grupos Profesionales.

Artículo 19. Grupos profesionales

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I.– Gerentes

Grupo II.– Personal técnico titulado

Grupo III.– Mandos intermedios

Grupo IV.– Técnicos/as y oficiales

Grupo V.- Operarios/as y personal no cualificado

Artículo 20. Grupo Profesional I. Gerencia

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Gerentes de áreas y servicios.

Artículo 21. Grupo Profesional II. Personal técnico titulado

Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este Grupo, “Titulados superiores de entrada”.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Ingenieros/as

- Ingeniero/a junior

- Técnico/a titulado

Artículo 22. Grupo Profesional III. Mandos intermedios

Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación

Titulación de grado medio Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Jefe/a de mantenimiento

- Supervisor/a

- Coordinador/a de nave

Artículo 23. Grupo Profesional IV. Técnicos y oficiales

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación

Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista, complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

-Técnico/a especialista

-Técnico/a de sistemas prevención y calidad

-Oficiales administrativos

Artículo 24. Grupo Profesional V. Operarios y personal no cualificado

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo intermedio de adaptación.

Formación

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

-Técnico/a

-Carretilero/a

-Remolcador/a

-Conductor/a

-Mozo/Peón (Se les reconoce el Grupo V)

-Auxiliar administrativo

-Aprendiz

-Personal de limpieza (Se les reconoce el Grupo V)

Capítulo VI

Condiciones asistenciales

Artículo 25.- Complementos por I.T.

La empresa abonará como complemento a las prestaciones por I.T. las siguientes cantidades en los términos y condiciones que seguidamente se concretan, siempre y cuando se tenga derecho a las prestaciones de referencia.

1.- En los casos de enfermedad común o accidente no laboral:

a) Del día 1 al día 3 del proceso, según la legislación vigente, no se cobrará salario

b) Del día 4 al día 20 del proceso, el 60% de la base reguladora.

c) Del día 21 hasta la finalización del proceso, el 75% de la base reguladora.

2.- En los casos de accidente de trabajo:

Desde el día 1 de la fecha de la baja, el trabajador cobrará el 100% de la base reguladora.

Artículo 26.- Jubilación.

El trabajador accederá a la jubilación total y parcial según lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 27.- Seguro de accidentes.

Las empresas efectuarán obligatoriamente la contratación a cargo de las mismas, de un seguro colectivo de accidentes individuales, cuyas garantías se extenderán a todas las personas que formen parte de sus plantillas, es decir, al conjunto de los trabajadores afectados por el presente convenio, que se encuentren dados de alta en la Seguridad Social, en sus respectivas empresas. Las cantidades garantizadas serán las siguientes:

Muerte: 18.000,- €

Gran Invalidez: 18.000,- €

Inc. Pmte. Absoluta: 18.000,- € - Para cualquier profesión

Inc. Pmte. Total: 18.000,- € - Para la profesión habitual

Inc. Pmte. Parcial: 18.000,- €

A partir de la publicación de este convenio en el BOP, se dispondrá de un máximo de tres meses para exhibir y facilitar copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 28.- Vigilancia de la Salud

Los trabajadores afectados por el presente convenio tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de la empresa se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Las partes que suscriben este convenio coinciden en que la protección de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad constituye un objetivo básico y prioritario. Por este motivo desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de riesgos en su origen.

El empresario se encuentra en la obligación de efectuar las siguientes tareas:

1. Evitar los riesgos, combatirlos en su origen, evaluar los riesgos que no se puedan evitar y sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

2. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo con el objetivo de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y de reducir los efectos del mismo en la salud.

3. Tener en cuenta la evolución técnica.

4. Planificar la actividad preventiva y las posibles situaciones de emergencia e investigar los accidentes.

5. Formar e informar a los trabajadores sobre los siguientes extremos:

a. Los riesgos para la seguridad y salud de éstos en el trabajo, tanto aquellos que afectan a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función y las medidas de protección y prevención aplicables. Informar a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

b. Las medidas adoptadas a utilizar en casos de emergencia.

6. Vigilar la salud de los trabajadores. Las empresas realizarán anualmente el reconocimiento médico a sus trabajadores, que tendrá carácter voluntario para éstos, excepto en los supuestos de obligatoriedad legalmente previstos. Los reconocimientos médicos deberán causar las menores molestias a los trabajadores y serán proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

La representación legal de los trabajadores de la empresa tendrá la información permanente respecto a la puesta en marcha de nuevos procesos, modificación de instalaciones, y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

En orden a la protección de la mujer trabajadora, en relación con su maternidad, las partes suscriptoras del presente convenio consideran prioritario en las empresas velar por el cumplimiento de la normativa específica en materia de prevención de riesgos laborales, en particular en cuanto a la preceptiva evaluación de riesgos que, de acuerdo a lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá tener en cuenta la susceptibilidad de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural.

Capítulo VII

Otras condiciones

Artículo 29.- Desplazamientos

Los trabajadores que por cuenta y orden de la empresa realicen viajes a poblaciones distintas en las que radique la empresa o tenga su domicilio habitual el trabajador, percibirán como compensación de los gastos realizados, las siguientes cantidades siempre y cuando se justifique y acredite el gasto realizado por dichos importes:

Dieta completa:

Cuando exista pernoctación fuera del domicilio del trabajador 42,52 €.

Media dieta:

Cuando únicamente realice el almuerzo 13,47 euros.

En el supuesto de que el trabajador manifieste y acredite la imposibilidad de cubrir los gastos ocasionados por dichos desplazamientos con los importes anteriormente establecidos, se le abonará el gasto efectivamente realizado.

Artículo 30.- EPIS y ropa de trabajo.

La empresa proveerá a los trabajadores de los EPIS necesarios para su puesto de trabajo que tendrán, en todo caso, la obligación de su uso.

El mantenimiento en perfecto estado de los EPIS será por cuenta del trabajador.

Artículo 31.- Acumulación del crédito horario sindical.

El crédito horario sindical mensual a que tengan derecho los miembros del Comité de Empresa podrá ser cedido entre delegados de un mismo sindicato y acumulado por uno o varios delegados de personal o miembros del Comité de Empresa en el mes en que se produzca la cesión de horas, debiendo hacer uso de las mismas en dicho mes. Cuando el uso de este crédito horario se vaya a destinar a formación por parte de los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa que acumulen horas por la cesión de las mismas de otros delegados o miembros del Comité de su mismo sindicato, la cesión, acumulación y uso podrá realizarse trimestralmente.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario laboral

Artículo 32.- Régimen disciplinario.

Principios de ordenación.

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa así como para las garantías y defensa de los intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

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

3.- Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificarán en leve, grave o muy grave.

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

5.- La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

Graduación de las faltas

1.- Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total o inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas y de las cosas en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección de trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

g) La no presentación a la empresa, del parte de baja médica por Incapacidad Temporal, en el plazo de 72 horas.

2.- Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.

e) La suplantación de otro trabajador/a alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles herramientas, maquinaria, vehículos y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo, la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivasen perjuicios graves.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

ll) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometida contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.

m) La reincidencia en cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 10 meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad

al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

n) El uso de medios informático, telemáticos o electrónicos y de comunicación, correos electrónicos, etc., dentro del ambiente empresarial, cuando se utilicen, para fines no estrictamente empresariales.

ñ) El acoso sexual por razón de género.

Artículo 33. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 34. Prescripción de las sanciones.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los sesenta días, 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.

Sanciones a las empresas.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Todos/as los/as trabajadores/as podrán dar cuenta por escrito, por sí o por medio de sus representantes legales a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes.

Recibido el escrito, se abrirá oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, podrán ejercer las acciones legales ante la autoridad laboral competente.

Capítulo IX

Disposiciones adicionales

Artículo 35.- Incrementos salariales.

Los salarios aplicables desde el 1 de enero de 2020 son los reflejados en las tablas que figuran en el anexo al final de este convenio.

A partir del 1 de enero de 2021 y en los sucesivos años naturales, los salarios experimentarán una variación equivalente al IPC anual hasta un máximo del 2% en el caso de incremento.

Artículo 36.- Compensación y absorción.

Las condiciones laborales y económicas pactadas en este convenio deberán ser consideradas globalmente y en términos anuales. Las condiciones establecidas en el presente convenio serán compensables y absorbibles con aquellas otras que viniesen disfrutándose con anterioridad –tanto a nivel colectivo, como individual–. No obstante, las condiciones que superen lo establecido en el reiterado convenio, se respetarán a todos los efectos.

Artículo 37.- Legislación supletoria.

En lo no establecido en el presente convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales y reglamentarias de general aplicación y en su caso el Convenio Sectorial de aplicación de Oficinas y despachos de la Provincia de Valencia.

Artículo 38.- Cláusula de Inaplicación

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas, que afecten a las siguientes materias, en todo caso según el procedimiento y efectos previstos en el citado precepto legal:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de discrepancias, las partes se someterán al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, pudiendo las partes de forma voluntaria someterse a arbitraje siempre y cuando de mutuo acuerdo así lo consideren en cada caso.

Artículo 39.- Comisión Paritaria.

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

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

c) Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, así como en la resolución de los conflictos que les sean sometidos sobre determinación del calendario laboral y sobre distribución de la jornada en los términos establecidos en los artículos del presente Convenio Colectivo.

d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los periodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

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

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

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

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

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

5. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que deba conocer la Comisión Paritaria, en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo o en base a la normativa aplicable, las partes acuerdan que deberán someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Capítulo X

Declaración de intenciones

Artículo 40.- Declaración antidiscriminatoria y sobre violencia de género.

El presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, ideología política y/o sindical, así como cualquier otra contenida en las leyes como derecho fundamental del ciudadano y/o del trabajador, salvo en cuanto a las discriminaciones positivas dirigidas especialmente a la mujer trabajadora.

En particular, las partes suscriptoras del presente convenio han venido a regular en su texto, de acuerdo a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el derecho de la mujer trabajadora a la acumulación de horas durante la lactancia de menores de 9 meses, o la interrupción del cómputo del período vacacional en situaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo, y prescribe, en materia de contratación y en relación con lo previsto en el artículo 18 del convenio, la consideración como colectivo prioritario el de la mujer, estableciéndose mecanismos para favorecer su acceso al mercado de trabajo.

En los supuestos de trabajadores víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de

protección integral contra la violencia de género y demás normativa que la desarrolle o modifique. Para que las víctimas puedan ejercer los derechos que establece la citada ley, deberán acreditar tal situación ante el empresario de la forma establecida en la misma.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, de acuerdo con lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, 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 u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Asimismo, de acuerdo con el apartado 3 bis) del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de la misma categoría profesional o equivalente, que la empresa tenga vacante en otro centro. En este último supuesto, la empresa reservará el puesto de trabajo que venía desempeñando durante un período de seis meses, tras el cual la trabajadora deberá optar por el regreso a su puesto o continuar en el nuevo, en cuyo caso decaerá la obligación de reserva de puesto.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, según autoriza el apartado a) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, la citada suspensión tendrá una duración mínima de seis meses, prorrogable por decisión judicial en los términos previstos en el artículo 48.6 del mismo texto legal, período que se considerará de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social en los términos regulados en el apartado 5 del artículo 165 de la Ley General de Seguridad Social.

A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 41.- Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Con esta finalidad y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en el plazo de un mes desde la firma de este convenio colectivo, se constituirá la Comisión de Igualdad para la elaboración de un Plan de Igualdad que deberá negociarse siguiendo los criterios establecidos en dicha Ley Orgánica.

Con el fin de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, además de su tipificación como falta grave, las partes suscriptoras de este Convenio aprueban el procedimiento específico establecido en el anexo 2 de este Convenio para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Anexo 1

Tablas salariales del convenio vigentes a partir del 1 de enero de 2020:

	Salario base/mes	Plus de convenio/mes
Grupo 1	1.228,84	70,07
Grupo 2	1.148,45	70,07
Grupo 3	1.073,31	70,07
Grupo 4	1.003,10	70,07
Grupo 5	937,37	70,07

Anexo 2.- Acoso sexual.

Concepto

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa –o esté en condiciones de saber- que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio.

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícitamente, en condiciones de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral –la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato- a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

El acoso sexual medioambiental.

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitivo es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo –por actitudes de connotación sexual- que ello termina creándole una situación laboral insostenible.

La consecuencia negativa directa es normalmente personal–de naturaleza psicológica- y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Expediente informativo.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la dilucidación de los hechos acaecidos.

Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.