

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

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Distribuciones Juan Luna, SL y sentencia número 126/2022, de 31 de marzo de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social número cinco de València. Código 46006542012005.

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 Distribuciones Juan Luna, SL.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 18 de abril de 2021 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el delegado de personal, y de otra, por la representación empresarial, en ejecución de la sentencia nº 126/2022, de 31 y de marzo de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de València, que en su parte dispositiva anula los artículos 10, 11, 12, 16, 17 y del 26 a 31 y la D.A. 1ª, 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, en los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en 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 y en el artículo 166.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

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 en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo: Disponer su publicación, así como la sentencia núm. 126/2022, de 31 de marzo de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 5 de València, en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 28 de abril de 2022.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

Juzgado de lo Social Nº 5 de Valencia.

Autos nº. 96/22

Sentencia Nº. 126/2022

En Valencia, a treinta y uno de marzo de dos mil veintidós.

Vistos por mí, Montserrat Carballo de la Cruz, Magistrado titular del Juzgado de lo Social nº 5 de los de Valencia, los presentes autos de juicio verbal del orden social de la jurisdicción en materia de IMPUGNACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO, entre las siguientes partes:

Como demandante el DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO Y AUTORIDAD LABORAL EN LA PROVINCIA DE VALENCIA, que ha comparecido representado por el Letrado D. Daniel Raya Calatayud.

Como demandados:

la empresa DISTRIBUCIONES JUAN LUNA SL que ha comparecido representada por el letrado Rafael Zapatero del Castillo.

la Comisión Negociadora integrada por

-banco empresarial: D. Mario Sánchez de Pablos, que ha comparecido por si mismo y Dª Beatriz Server Aranda, que ha comparecido representada por el letrado Rafael Zapatero del Castillo y

-banco social: Comité de Empresa formado por Dª Raquel Delhom Viana, Dª M.ª Carmen Yago Fernández, Dª M.ª Carmen Fuster Ortuño, Dª Cristina Chávez Ganchozo, Dª Ana Zambrano Chávez, D. Eduardo Vázquez Prósper, Dª Denisa Hernandis Pavía y Dª Patricia Ramírez Belloch, que han comparecido asistidos por el Letrado D. Iñigo Gutiérrez Velasco, y D. Fabio Tomaello Tejada, que no ha comparecido.

Ha sido citado el Ministerio Fiscal que no ha comparecido.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por turno de reparto correspondió a este Juzgado la demanda de impugnación de Convenio Colectivo promovida en virtud de comunicación de oficio de la DG de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo contra la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo para la empresa DISTRIBUCIONES JUAN LUNA S.L., en la que la parte actora terminaba suplicando que se tuviera por formulada en tiempo y forma COMUNICACIÓN DE OFICIO al amparo de lo establecido en el artículo 90.5 del ET y en los artículos 163.1 y 164 de la LRJS con el objeto de impugnar el convenio colectivo de trabajo presentado en esta Dirección Territorial el día 16 de abril de 2021 para regular las condiciones laborales de los empleados de la empresa DISTRIBUCIONES JUAN LUNA, SL, por las razones y fundamentos expuestos, dictando sentencia en la que se declare la nulidad de la citada norma convencional por conculcar la legalidad vigente e incurrir en fraude de ley.

SEGUNDO.- Admitida y tramitada la demanda en legal forma, se celebró el acto del juicio con citación del Ministerio Fiscal en el día señalado, 28-3-2022 compareciendo las partes en el modo que se indica en el encabezamiento de esta resolución. En el mismo la parte actora se ratificó en su demanda suplicando, con carácter subsidiario, que se declarara la nulidad parcial del convenio impugnado y en concreto, de los artículos 10, 11,12,16,17, 26 a 31 y DA1ª del Convenio, y los demandados, alegando la existencia de un único centro de trabajo de la empresa sito el Sollana y rechazando la existencia de fraude de ley, sostuvieron la validez del convenio en los apartados no afectados por nulidad, y en particular de los artículos 1.2 y 13 del convenio negociado por las partes, aceptando no obstante la nulidad de los artículos 10, 11,12,16,17, 26 a 31 y DA1ª del Convenio así como que el Convenio Colectivo sectorial aplicable a la relación era el Convenio Colectivo de Almacenistas de Alimentación de Valencia. Hechas las alegaciones y practicada prueba documental, las partes elevaron sus conclusiones a definitivas, quedando los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS QUE SE DECLARAN PROBADOS

PRIMERO.- La empresa DISTRIBUCIONES JUAN LUNA, SL cuenta con un único centro de trabajo sito en la C/ Bélgica, 19- Polígono Industrial Els Olivarons, Sollana (Valencia) en el que prestan servicio 177 trabajadores.

SEGUNDO.- El día 26-2-2021 se constituyó la mesa negociadora del convenio colectivo, estando compuesta en el banco empresarial por D. Mario Sánchez de Pablos, Director General, y D^a Beatriz Server Aranda, Directora de Recursos Humanos. Y en el banco social por D^a Raquel Delhom Viana, D^a M.^a Carmen Yago Fernández, D^a M.^a Carmen Fuster Ortuño, D^a Cristina Chávez Ganchozo, D^a Ana Zambrano Chávez, D. Fabio Tomaello Tejada, D. Eduardo Vázquez Prósper, D^a Denisa Hernandis Pavía y D^a Patricia Ramírez Belloch, integrantes del Comité de Empresa.

En esa reunión, según el acta de constitución de la mesa negociadora del convenio, se acordó:

1º La negociación durante la vigencia del anterior convenio en virtud de la facultad prevista en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores para proceder a la adaptación del convenio a las novedades legislativas en materia de relaciones laborales.

2ª Constituir la mesa negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Distribuciones Juan Luna, SL

3º Emplazamiento para el día 5-3-2021 a las 13 horas en el domicilio de la empresa, al objeto de continuar con las negociaciones del convenio.

TERCERO.- El 14-4-2021 se acordó la firma del texto convencional, autorizando indistintamente a los letrados D^a Laura Peiró Corella o D. Daniel Miñana Torres para que, en nombre de la Comisión Negociadora, realizaran los trámites necesarios para proceder a la inscripción, registro electrónico y publicación del texto articulado del convenio colectivo. De igual forma, se autorizó expresamente a que una sola persona por cada organización firmante pudiera, en nombre de sus representados, rectificar los posibles errores o cambios que la Autoridad Laboral propusiera y las partes aceptaran y consensuaran.

CUARTO.- El día 16-6-2021 se presentó a través de medios electrónicos ante la Delegación del Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo la solicitud de inscripción correspondiente, acompañando el texto del convenio firmado por las partes negociadoras, el cual obra a los folios 43 a 62 de las actuaciones y se da por reproducido a los efectos oportunos.

QUINTO.- El día 11-5-2021 tuvo entrada en la DG DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO de la GV a través de medios electrónicos, el informe evacuado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, tras efectuar el control de legalidad solicitado por dicha Autoridad Laboral. Dicho informe obra a los folios 34 reverso a 39 de las actuaciones y se da por reproducido en aras a la brevedad,

SEXTO.- El día 3-6-2021 el jefe del Servicio Territorial de Trabajo, Economía Social y Emprendimiento, requirió por medios electrónicos la subsanación del texto del convenio dada la existencia de una serie de extremos que presentaban defectos de legalidad. El contenido de dicho requerimiento obra íntegramente transcrito en la demanda, debiendo destacarse por lo que aquí interesa las objeciones a los siguientes defectos o apartados:

- 1. 2. Ámbito territorial: El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa Distribuciones Juan Luna, S.L. tiene en la provincia de Valencia, y cuantas delegaciones o centros de trabajo se creen en el futuro.

La objeción se refiere a la pretensión de las partes firmantes de aplicar el convenio a todos los trabajadores/as de la empresa en la provincia de Valencia, circunstancia que es del todo inadmisibles por cuanto conviene recordar la plena vigencia del principio de correspondencia entre el ámbito de aplicación del convenio y la representación de los negociadores, en virtud del cual "debe existir una precisa correspondencia entre el órgano de representación que interviene en la negociación de empresa y el ámbito del personal afectado".

- Artículo 10. Acceso al empleo, contratación y periodo de prueba.

En su apartado 2, se establece: "La duración del período de prueba pactado quedará interrumpido por las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que pudieren afectar al trabajador durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas; sin perjuicio de antedicho la empresa podrá resolver la relación laboral durante la situación de suspensión aludida, siempre y cuando no sea la suspensión el motivo de no superación del periodo de prueba."

La objeción a realizar consiste en que tal previsión conculca lo dispuesto en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores, el cual señala: "Las situaciones de incapacidad temporal, 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."

Por lo tanto, la previsión realizada en el texto convencional supone una limitación en cuanto a los supuestos en los que se produce una interrupción del periodo de prueba, por lo que las partes deberán revisar su redacción para adaptarla a la legalidad vigente.

- Artículo 11. Jornada laboral.

1 El convenio recoge en su apartado 1: "La jornada máxima de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.805 horas de trabajo efectivo, a razón de 40 horas semanales de promedio, para toda la vigencia del Convenio. La distribución y ejecución de la jornada anual, tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año."

Sin embargo, el convenio sectorial concurrente, en su artículo 22 establece: "Se establece durante la vigencia del presente Convenio Colectivo una jornada anual de mil setecientos setenta y cinco horas de trabajo efectivo, siendo la jornada semanal de cuarenta horas de promedio en cómputo trimestral."

Cabe recordar que en virtud de lo dispuesto en el artículo 84.4 del estatuto de los Trabajadores, se considerarán materias negociables exclusivamente en los convenios de ámbito sectorial, entre otras, la jornada máxima anual de trabajo. Por tanto, cabe remitirse a lo dispuesto en el convenio sectorial que recoge una jornada máxima anual de 1775 horas.

2 En su apartado 6 se contempla: "Por tratarse la actividad de una cuya materia prima precisa una elaboración y distribución inmediata y en la que los pedidos no son planificados con antelación en su totalidad, el personal necesario para el trabajo en domingo o en festivo, puede quedar exceptuado del descanso, disfrutando, en compensación, de un día de descanso a disfrutar como máximo hasta el mes siguiente de su prestación."

En primer lugar, cabe recordar que el convenio colectivo del sector no contempla la obligatoriedad de prestar servicios en horas extraordinarias, ya que en su artículo 26 establece: "Para aquellas posibles aperturas que se produjeran en domingos y festivos, la prestación del servicio por parte de todos los trabajadores afectados por el presente convenio será de forma voluntaria, para aquellos casos en que no lo tengan incluido en su contrato de trabajo. Esta prestación de servicios podrá ser pactada entre empresa y trabajador con un máximo del 40% de los domingos y festivos aperturables anualmente. En caso de pactarse, la compensación en domingo será a razón de un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria para todos los trabajadores y en el caso de las fiestas laborales, que tengan carácter retribuido y no recuperable se estará a lo establecido legalmente.

Es más, la prioridad aplicativa que contempla el Estatuto de los Trabajadores respecto a los convenios de empresa en esta materia se circunscribe a el abono y compensación de horas extraordinarias.

En consecuencia, se comparte el parecer de la Inspección de Trabajo cuando en su informe señala que no es posible configurar como obligatoria la prestación de servicios como horas extraordinarias en domingo o festivo al no estar contemplado en el convenio sectorial ni recogerse dicha prerrogativa a favor de los convenios de empresa en el Estatuto de los Trabajadores

Por otra parte, al establecer la compensación de las mismas con un día de descanso a disfrutar como máximo hasta el mes siguiente de su prestación, se produce una vulneración de lo dispuesto en el artículo 37. 1 del Estatuto de los Trabajadores, que establece: "Los trabajadores

tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo” Al tratarse de derecho mínimo necesario, el descanso mínimo semanal no puede ser alterado por lo dispuesto en un convenio colectivo.

3 En el apartado 7, las partes han pactado que: “Un mismo trabajador no podrá trabajar más de 12 domingos o festivos al año y como máximo tres domingos o festivos al mes consecutivos, en este último caso limitado a tres meses al año. En cada uno de estos supuestos la empresa deberá preavisar al trabajador con una antelación de tres días salvo causa de fuerza mayor. El trabajador disfrutará el descanso compensatorio de ese día de trabajo, durante el mes siguiente, salvo pacto individual en contrario.”

Es necesario poner en relación dicho apartado con lo dispuesto en el apartado 3 del mismo artículo 11, que recoge lo siguiente: “La distribución de la jornada tendrá carácter irregular, podrá distribuirse de lunes a domingo y deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.”

En base a lo expuesto se concluye que no es posible modificar el régimen de descanso semanal a través de una distribución irregular de la jornada.

Por otra parte, las partes establecen un preaviso de tres días. La antelación mínima del preaviso para la distribución irregular de la jornada, establecida en cinco días en el art. 34.2 del TRLET y que opera como un mínimo de derecho necesario, no puede ser reducida mediante norma convencional. A este respecto, cabe considerar lo establecido por la STS, Sala Cuarta, de fecha 16/04/2014, que establece respecto a dicho plazo de preaviso que “junto a la garantía del descanso diario y semanal, se establece la garantía del preaviso de cinco días, y ese plazo, que, ampliándolo, igualmente podría haberse mejorado, no cabe empeorarlo”.

En consecuencia, la modificación de la jornada diaria debe darse a conocer a las y los trabajadores afectados con un preaviso mínimo de cinco días, no siendo aceptable un plazo inferior, por expreso mandato legal.

4 En el apartado 10 se recoge que: “Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada, según las reglas del presente artículo, y que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.”

Se recuerda a las partes negociadoras que el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 35.1 establece como horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo y no de la jornada anual, por lo que es necesario revisar lo dispuesto en dicho apartado y redactarlo de conformidad a lo dispuesto en el texto estatutario.

-Artículo 12. Vacaciones

Se establece diferente régimen de vacaciones según se trate del Grupo de producción o de Técnicos, en los siguientes términos:

“Las vacaciones anuales tendrán para el Grupo de Producción una duración de treinta días naturales; se disfrutarán a lo largo de todo el año conforme al calendario elaborado anualmente que recogerá 15 días naturales en el periodo de enero a junio y otros 15 días naturales de julio a diciembre. La Dirección de la empresa podrá excluir aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva. Para el Grupo de Técnicos, por lo específico de la prestación, se acuerda una duración de 22 días laborables.”

La primera objeción a realizar consiste en que dicha previsión no solo vulnera el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que en ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales, sino que también conculca lo dispuesto en el artículo 27 del convenio del sector, el cual recoge que: “Todo el personal afectado por este convenio colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones.”

En este punto es necesario recordar a las partes negociadoras que el art. 84.2 ET otorga prioridad aplicativa a los convenios de empresa únicamente en lo referente a la planificación anual de las vacaciones, quedando vinculado el convenio de empresa en el resto de aspectos a lo establecido en el convenio sectorial, al que deberá ajustarse en cuanto a la regulación de la materia. Por lo tanto, deberá revisarse lo dispuesto en este artículo y redactarlo de forma concurrente con el convenio del sector.

En otro orden de cosas, no se regulan en este artículo las circunstancias que dan derecho al aplazamiento de las vacaciones, y que legalmente se establecen en el art. 38.3 segundo y tercer párrafos del TRLET por lo que la redacción convencional resulta incompleta, e incumple el mínimo legal establecido y deberá subsanarse:

“Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

-Artículo 13. Estructura salarial.

El apartado 1 señala: “Las retribuciones de los trabajadores se distribuyen entre el salario base y el complemento de nivel, en su caso. Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y dos pagas extraordinarias, que se distribuirán prorrateándose entre las mencionadas doce pagas mensuales. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán a razón de salario base de nivel.”

Se recuerda de nuevo a las partes negociadoras que la prioridad aplicativa el convenio de empresa en esta materia, de acuerdo con el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se limita a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, pero no es posible la supresión de una paga extra o de los suplementos retributivos.

Se observa en este caso que se ha suprimido una paga extraordinaria, ya que el artículo 32.1 del Convenio Sectorial establece: “Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho al cobro de tres pagas extraordinarias de devengo anual, cuyo importe consistirá en una mensualidad del salario base de grupo y en su caso, la antigüedad consolidada.”

Como se observa, en el artículo 13 no solo se suprime una paga extra, sino que se pacta que se abonen a razón de salario base de nivel, conculcando el convenio del sector que establece tres pagas extras, consistentes en una mensualidad del salario base de grupo y antigüedad.

De igual forma, se observa que el convenio no recoge el denominado plus de cargas frigoríficas y de congelación, los cuales si se encuentran contemplados en el convenio sectorial.

-Artículo 16. Permisos retribuidos

1 En el apartado 7 del citado precepto se establece: “Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones”.

Como se puede observar, no se incluye la totalidad de lo dispuesto en el artículo 37. 4 del Estatuto de los Trabajadores, y que por razones de seguridad jurídica debería incluirse: “La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

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

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

2. Tampoco se han incluido en el precepto de referencia los permisos recogidos en los apartados 7 y 8 del artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Así pues, el convenio de empresa deberá prever la totalidad de supuestos mencionados, los cuales constituyen norma mínima preceptuada por el Estatuto de los Trabajadores, que los contempla por separado y con entidad propia suficiente como para causar derecho a permiso retribuido.

3 Se recuerda a las partes negociadoras que el convenio del sector en su artículo 28 apartado f) recoge el siguiente permiso, el cual no se encuentra contemplado en el artículo 16 del convenio: “Sin perjuicio de los permisos establecidos legalmente, las personas trabajadoras dispondrán de un permiso de hasta ocho horas anuales retribuidas, para asistir a consultorios médicos, a cualquier organismo oficial, o a exámenes de cualquier tipo debiendo necesariamente justificar el motivo de disfrute de permiso, y notificarlo previamente, pudiendo adicionarse a cualquier permiso de los recogidos en este convenio.”

Artículo 17.Excedencias

En el apartado 2, se ha recogido la siguiente excedencia: “También tendrán derecho a un periodo de excedencia, con reserva del puesto de trabajo, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.”

Sin embargo, la redacción dada a la citada excedencia no solo supone una contradicción con lo dispuesto en el artículo 46. 1 del Estatuto de los Trabajadores, sino que además empeora la regulación dada por éste último, ya que en el se recoge para estos mismos supuestos un periodo de excedencia de duración no superior a dos años.

En base a lo anterior, las partes deberán dar una nueva redacción a la excedencia para cuidado de familiares hasta el segundo grado, de forma que sea congruente con el Estatuto de los Trabajadores, el cual constituye derecho mínimo necesario e indisponible para las partes.

-CAPITULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Atendiendo a lo establecido en el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, el régimen sancionador es materia reservada a los convenios de ámbito sectorial.

Por tanto, deberá de adecuarse su redacción a lo regulado en el convenio colectivo. de trabajo del Sector de Almacenistas de Alimentación (BOP 10 de marzo de 2021), concretamente en sus artículos 45 a 47.”

SÉPTIMO.- El 2-7-2021 D^a Lara Peiró Corella, autorizada para el registro del Convenio Colectivo de Distribuciones Juan Luna S.L., , presentó escrito de alegaciones en el que, en síntesis procedía a subsanar los artículos 1 (en relación con el ámbito territorial, realizando una corrección parcial del mismo), artículo 5 (Comisión paritaria), artículo 17 (excedencias) y artículo 10 (acceso al empleo, contratación y periodo de prueba) oponiéndose al requerimiento verificado en cuanto a las demás cuestiones planteadas.

OCTAVO El convenio colectivo de ámbito superior de aplicación a la empresa es el Convenio Colectivo de trabajo del Sector de Almacenistas de Alimentación (BOP 10 de marzo de 2021) (Hecho conforme)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la LRJS, se hace constar que los hechos que se declaran probados se desprenden de los documentos aportados por las partes al proceso, única actividad probatoria desarrollada, y en particular de los que se menciona junto a cada ordinal.

SEGUNDO.- En el presente proceso la autoridad laboral impugna el Convenio Colectivo regulador de las relaciones laborales de la empresa DISTRIBUCIONES JUAN LUNA SL identificado en los hechos probados, con fundamento, en primer lugar, en que el convenio colectivo que nos ocupa no es tal, sino que se ha simulado una negociación colectiva con la única intención de establecer peores condiciones laborales para los trabajadores, todo ello en beneficio de la empresa, habiéndose producido una simulación negocial y un fraude de ley, porque el CC de la empresa DISTRIBUCIONES JUAN LUNA, SL, publicado en el BOP el 20/12/2019, estaba vigente hasta fin de 2022, porque el 29-12-2020 se celebraron elecciones en el centro de trabajo de la empresa sito en Sollana cuya proximidad a la fecha de constitución de la mesa negociadora del nuevo convenio hace pensar que el proceso electoral tenía como único propósito la designación de representantes unitarios de los trabajadores para la firma del convenio colectivo estatutario de ámbito empresarial que ahora se impugna; y porque el escrito de alegaciones presentado en contestación al requerimiento emitido la Autoridad Laboral, únicamente aparecía firmado por una de las letradas autorizadas por la comisión negociadora para efectuar los trámites de registro, no concurriendo la aceptación o consentimiento del banco social

Y en segundo lugar, en que el texto del convenio presentado tras el requerimiento efectuado, conculca la legalidad vigente en los artículos 1.2 (Ámbito territorial extendido a “ todos los centros de trabajo que la empresa Distribuciones Juan Luna, S.L. tiene en la provincia de Valencia, y cuantas delegaciones o centros de trabajo se creen en el futuro”, siendo que el comité de empresa que negoció el convenio fue elegido exclusivamente en el centro de trabajo de Sollana, único centro de trabajo de la empresa y siendo la legitimación negocial una cuestión de orden público), 8: Clasificación profesional, 11: Jornada laboral, 12: Vacaciones, 13: Estructura salarial, 16: Permisos retribuidos y CAPITULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO por contravenir la legalidad o las mejores condiciones establecidas en el Convenio Colectivo de ámbito superior que era el de Almacenistas de Alimentación de la Provincia de Valencia.

En el acto de juicio la defensa de la autoridad laboral solicitó con carácter subsidiario que se declarada la nulidad parcial del convenio impugnado y en concreto de los artículos 10, 11,12,16,17, 26 a 31 y DA1ª del Convenio

Por su parte los demandados, esto es, tanto la defensa de la representación empresarial como la del Comité de empresa rechazaron la existencia de fraude de ley y simulación negocial en la que la autoridad laboral fundaba la nulidad del convenio, alegando que existió voluntad negocial y que el comité de empresa ostentaba legitimación por haber sido designado por el único centro de trabajo con el que contaba la empresa, al cual se debía entender referido el artículo 1.2 del Convenio pese a su desafortunada redacción; que en consecuencia nos encontramos ante un CC de empresa debiendo reconocérsele validez y eficacia en lo que no conculca la legalidad o normativa convencional de ámbito superior, propugnando en consecuencia la validez de los artículos 1.2 y 13 relativo a la estructura salarial y aceptando la nulidad de los artículos 10, 11,12,16,17, 26 a 31 y DA1ª del Convenio.

Atendido lo expuesto cabe comenzar diciendo que de la postura de las partes demandadas, la representación empresarial y el comité de empresa, comparecidos al acto de juicio con asistencia letrada, se aprecia la efectiva existencia de una voluntad negocial así como la pretensión de

mantenimiento del convenio suscrito en lo que no conculque la normativa legal o convencional, siendo un hecho no discutido que la empresa demandada tiene un único centro de trabajo en Sollana (Valencia) y que el Comité de Empresa que negoció el Convenio fue válidamente elegido en el proceso electoral celebrado en dicho centro. Así las cosas no se aprecian los indicios de simulación o fraude de ley que fundan la nulidad pretendida en la demanda. Por el contrario, por un lado, es comprensible y lógica la voluntad de las partes negociadoras, pese a la existencia de un Convenio vigente, de adaptar las condiciones laborales a las nuevas normas y, por otro, no se ha alegado por ninguna de las partes ni se aprecia que la negociación no haya estado guiada por la buena fe..

Así las cosas y tal como dice la Sentencia del J de lo Social de Zaragoza invocada por la empresa, con cita de lo dicho en STS de 23/2/2017, si bien la doctrina tradicional era la de declaración de nulidad de la totalidad del Convenio por ser un vicio ya concurrente en el momento mismo de la negociación y firma del Convenio y por tanto no subsanable, cierto es que aquélla resolución judicial aboga en una suerte de cambio o matización de doctrina, por la aplicación de principio favor negotii o conservación del negocio jurídico, de modo y manera que la declaración de nulidad afecte sólo a los concretos preceptos que merezcan tal calificación, y con la voluntad de garantizar la validez del negocio jurídico. La declaración de nulidad total de un convenio colectivo comporta un cúmulo de perjuicios e inconvenientes muy notables para las partes negociadoras, siendo aconsejable y oportuno limitar la nulidad a los aspectos concretos que la merezcan y reconduciendo el resultado de la negociación desarrollada de modo y manera que si la negociación se ha llevado a cabo con los representantes legales de los trabajadores de un centro de trabajo se limite la validez del convenio a dicho centro de trabajo, opción por la que se inclina la gran parte de la doctrina científica.

En consecuencia, y estimado que, pese a la desafortunada redacción del artículo 1.2 del Convenio, el mismo es exclusivamente aplicable al único centro de trabajo que tiene la empresa y que está ubicado en Sollana, siendo pues un Convenio de empresa con las consecuencias legales que de ello se derivan, debe acogerse la pretensión subsidiaria articulada por la parte actora y a la que las demandadas han prestado su conformidad, declarando nulos los artículos 10, 11,12,16,17, 26 a 31 y DA1ª del Convenio

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

ESTIMANDO EN PARTE la demanda de IMPUGNACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO presentada por el DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO Y AUTORIDAD LABORAL EN LA PROVINCIA DE VALENCIA contra la COMISIÓN NEGOCIADORA del convenio colectivo regulador de las relaciones laborales de la empresa DISTRIBUCIONES JUAN LUNA SL cuyos integrantes se relacionan en le encabezamiento de esta demanda, DECLARO NULOS los artículos 10, 11, 12, 16, 17, 26 a 31 y D.A.1ª del Convenio Colectivo de trabajo para regular las condiciones laborales de los empleados de la empresa DISTRIBUCIONES JUAN LUNA, SL objeto del proceso, condenando a los demandados a estar y pasar por tal declaración, todo ello con las demás consecuencias legales inherentes.

Comuníquese a la autoridad laboral y procédase a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia una vez firme la presente.

Notifíquese la presente resolución a las partes con advertencia de que no es firme y que contra la misma cabe recurso de suplicación para ante la SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, que deberá anunciarse dentro de los CINCO DIAS siguientes a su notificación, lo que podrá efectuar el interesado al hacerle la notificación con la mera manifestación de la parte o de su Abogado o representante de su propósito de entablar tal recurso, o bien por comparecencia o por escrito presentado, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social. Es requisito necesario que, al tiempo de hacer el anuncio, se haga el nombramiento de Letrado o Graduado Social que ha de interponerlo y que el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita, que no sea trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social presente en la Secretaría del Juzgado el documento que acredite haber consignado en la oficina de BANCO DE SANTANDER, en la "Cuenta de Depósitos y Consignaciones", nº de cuenta: 4470-0000-62-0096-22, abierta a nombre del Juzgado la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Igualmente, y al tiempo de interponer el recurso, el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita, que no sea trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá hacer entrega en la Secretaría de este Juzgado, de resguardo independiente o distinto del anterior, acreditativo del depósito de 150,00 euros, cuyo impreso tiene a su disposición en la referida entidad bancaria.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- La presente sentencia se hace publica en el día de la fecha mediante su inserción en el Libro de Sentencias de este Juzgado, lo cual autorizo y de lo que yo el Secretario Judicial, Doy Fe.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Distribuciones Juan Luna, S.L.

Preámbulo:

La Comisión Negociadora del presente convenio, comprende la necesidad de plasmar en el mismo, cláusulas que permitan hacer realidad la plena y real incorporación de la mujer al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con este objetivo, pactan las siguientes cláusulas que forman un todo con el resto de los contenidos del convenio:

- a.- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzcan a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- b.- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetaran el principio de igualdad de oportunidades.
- c.- En materia de contratación se promoverá que, a igual merito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional del que se trate.
- d.- En materia de formación se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.
- e.- El nomenclátor de las distintas ocupaciones se realizará en un lenguaje no sexista.
- f.- La retribución salarial establecida en este convenio, para puestos de igual valor, en los distintos niveles existentes, será idéntica, independientemente del género al que pertenezca las personas que lo ocupen.

Las anteriores cláusulas se adaptarán, en todo caso, de forma automática a la legalidad vigente en cada momento.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1.- Partes que lo concertan, ámbitos de aplicación y vinculación a la totalidad.

1. El presente convenio se concierta entre el Comité de Empresa, en representación de los Trabajadores y la Dirección de Distribuciones Juan Luna, S.L., en virtud de lo previsto para la legitimación en el artículo 87.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores.
2. Ámbito territorial: El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa Distribuciones Juan Luna, S.L. tiene en la provincia de Valencia, y cuantas delegaciones o centros de trabajo se creen en el futuro.

3. **Ámbito personal:** El Convenio regula las relaciones laborales de todos los trabajadores de la empresa, con excepción hecha de las exclusiones previstas en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. **Ámbito temporal:** La vigencia del convenio colectivo se establece a todos los efectos entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

5. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

Artículo 2. Denuncia y prórroga.

1. Con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra por escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante. Denunciado el convenio se estará para constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación a lo previsto en el artículo 89.2 ET. Caso de no denunciarse en los términos establecidos, el convenio se prorrogará automáticamente por periodos anuales.

2. Durante la negociación para su renovación, las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta la firma de un nuevo convenio, incluso si ésta se demorase más allá de un año.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán "ad personam" las condiciones más beneficiosas consideradas en su conjunto y en cómputo anual que pueda tener el personal afectado por el convenio.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados o las mejoras que puedan introducirse, considerados en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las fijadas en el presente convenio colectivo. Se respetará en cualquier caso lo previsto en el artículo 3 del presente convenio

Artículo 5. Comisión paritaria.

1. Se acuerda la designación de una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, con domicilio en la sede social de la empresa, calle Bélgica número 19 de Sollana (Valencia).

2. Cada una de las partes negociadoras contará con dos miembros en la Comisión Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las representaciones. El Comité de Empresa escogerá a sus representantes en la Comisión entre sus miembros y con la proporcionalidad de voto que allí se pacte.

3. La Comisión entenderá necesariamente, y con carácter previo, del tratamiento y solución de cuentas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre los que existieran discrepancias en orden a su actividad prevalente para el encuadramiento de esta en uno de los grupos profesionales, será igualmente competente la Comisión Paritaria para resolverlas.

Artículo 6.- Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresa y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo. Por ello para la solución extrajudicial de conflictos, siempre partiendo del uso voluntario de estos procedimientos, se someten a lo previsto en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana. Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente capítulo.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 7.- Organización del trabajo

Debido a las especiales circunstancias de la industria, de las temporadas de consumo, del producto fresco, y la demanda no programada del cliente, la empresa podrá organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades descritas de la manera pactada en el Capítulo III.

Artículo 8. Clasificación profesional.

1. Los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo se clasifican, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación definida por el puesto de trabajo que prominentemente ocupen, en alguno de los siguientes Grupos Profesionales: Técnicos y Producción

2. Dentro de cada Grupo profesional desempeñan distintas funciones que distinguen a su vez en tres niveles retributivos según Tabla incluida en la Disposición Adicional Primera.

Artículo 9. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo Profesional correspondiente. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice durante el tiempo de realización de las mismas si éstas fueran de nivel superior.

2. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realicen funciones superiores a las del Grupo Profesional o nivel retributivo por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, y la realización de estas no hubieran obedecido a suplencias o coberturas de reorganización interna por causa de excedencias por guarda legal o cuidado de familiares, bajas por maternidad o lactancia, el trabajador ocupará la cobertura definitiva de la plaza. Para los trabajos de distinto Grupo Profesional se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Acceso al empleo, contratación y periodo de prueba. (Artículo anulado por sentencia nº 126/2022, de 31 de marzo de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de València)

1. El ingreso al trabajo se ajustará a las normas generales sobre colocación, vigentes en cada momento, sin perjuicio de las especificaciones que, en esta materia, puedan determinarse en este Convenio. Se fijan los siguientes periodos de prueba:

a) Contrato indefinido: Para cada Grupo Profesional, nueve meses para los puestos encuadrados en los Niveles I y II y tres meses para el Nivel III.

b) Contrato de duración determinada: Para cada Grupo Profesional, seis meses para los puestos encuadrados en los Niveles I y II y un mes para el Nivel I

2. La duración del periodo de prueba pactado quedará interrumpido por las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que pudieren afectar al trabajador durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas; sin perjuicio de antedicho la empresa podrá resolver la relación laboral durante la situación de suspensión aludida, siempre y cuando no sea la suspensión el motivo de no superación del periodo de prueba.

3. El trabajador que desee cesar de forma voluntaria en la empresa deberá preavisarlo con un mínimo de 15 días de trabajo efectivo de antelación, en caso contrario le serán descontados de su liquidación los días que median de preaviso hasta su cese. La empresa deberá preavisar en idéntico plazo en el caso de los contratos eventuales.

4. De conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Capítulo III del convenio del sector de Almacenistas de Alimentación de la provincia de Valencia, (BOP 10/03/21) o el vigente en cada momento y previa remisión a su contenido, los contratos temporales regulados por el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, que se concierten en la empresa podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses. En el caso de suscribir contrato por una duración inferior, éste se podrá prorrogar una única vez. Si el trabajador continuara prestando sus servicios a la finalización de los doce meses, pasará a la condición de contrato fijo ordinario. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Capítulo III. Tiempo de trabajo

Artículo 11. Jornada laboral. (Artículo anulado por sentencia nº 126/2022, de 31 de marzo de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de València)

1. La jornada máxima de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.805 extraordinaria de trabajo efectivo, a razón de 40 horas semanales de promedio, para toda la vigencia del Convenio. La distribución y ejecución de la jornada anual, tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

2. La distribución de la jornada se realizará por secciones, acordada por la dirección y comunicada al Comité de Empresa que podrá emitir informe.

3. La distribución de la jornada tendrá carácter irregular, podrá distribuirse de lunes a domingo y deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Los tres turnos de trabajo se realizarán por rotación, con información al Comité de Empresa.

5. Se realizará un cálculo sobre la distribución de la jornada a efectos de cómputo global cuyo exceso deberá compensarse por tiempo de descanso pudiendo diferir el disfrute de mismo hasta el primer trimestre del siguiente año natural.

6.- Por tratarse la actividad de una cuya materia prima precisa una elaboración y distribución inmediata y en la que los pedidos no son planificados con antelación en su totalidad, el personal necesario para el trabajo en domingo o en festivo, puede quedar exceptuado del descanso, disfrutando, en compensación, de un día de descanso a disfrutar como máximo hasta el mes siguiente de su prestación.

7. Un mismo trabajador no podrá trabajar más de 12 domingos o festivos al año y como máximo tres domingos o festivos al mes consecutivos, en este último caso limitado a tres meses al año. En cada uno de estos supuestos la empresa deberá preavisar al trabajador con una antelación de tres días salvo causa de fuerza mayor. El trabajador disfrutará el descanso compensatorio de ese día de trabajo, durante el mes siguiente, salvo pacto individual en contrario.

8. Durante los meses de noviembre y diciembre, se negociará con el comité de empresa, el calendario anual laboral del año siguiente. En caso de desacuerdo la empresa deberá necesariamente establecer un calendario anual antes del 31 de enero de cada año.

9. La verificación de y control de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual. Los excesos en el tiempo de la prestación efectiva de trabajo se compensarán mediante descanso en jornadas completas a fijar de mutuo acuerdo dentro del primer trimestre del año siguiente. La empresa entregará al Comité de Empresa, la relación nominal de las horas de exceso. La jornada de los trabajadores a tiempo parcial será siempre continuada.

10. Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada, según las reglas del presente artículo, y que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

11. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo del trabajador, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 12. Vacaciones (Artículo anulado por sentencia nº 126/2022, de 31 de marzo de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de València)

1. Las vacaciones anuales tendrán para el Grupo de Producción una duración de treinta días naturales; se disfrutarán a lo largo de todo el año conforme al calendario elaborado anualmente que recogerá 15 días naturales en el periodo de enero a junio y otros 15 días naturales de julio a diciembre. La Dirección de la empresa podrá excluir aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva.

2. Para el Grupo de Técnicos, por lo específico de la prestación, se acuerda una duración de 22 días laborables.

3. Durante el primer trimestre del año se elaborará el cuadro de vacaciones junto con el calendario laboral, que será expuesto en el centro y notificado a todos los trabajadores, incluido los ausentes por cualquier causa o motivo, de modo que conozcan la fecha del disfrute de las vacaciones con al menos, dos meses de antelación.

Capítulo III. Régimen retributivo

Artículo 13. Estructura salarial.

1. Las retribuciones de los trabajadores se distribuyen entre el salario base y el complemento de nivel, en su caso. Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y dos pagas extraordinarias, que se distribuirán prorrateándose entre las mencionadas doce pagas mensuales. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán a razón de salario base de nivel.

2. Salario base de nivel. Se entiende por salario base las percepciones económicas que se en función de su encuadramiento en cada uno de los Niveles de cada Grupo Profesional. El salario base remunera la jornada de trabajo a tiempo completo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos e incluye las dos pagas extraordinarias

3. Complemento de nivel: Se entiende por complemento de nivel el correspondiente a la transformación del antiguo concepto “mejora voluntaria” en percepciones mínimas vinculadas a cada Nivel retributivo. El complemento de nivel tendrá la consideración de absorbible y compensable. El complemento de nivel, desde el pasado 1 de enero de 2019, solo es aplicable al Nivel I del Grupo de Producción y a los Niveles I y II del Grupo de Técnicos.

4. Salario convenio. Se entiende por salario convenio la suma para cada nivel organizativo del jornal base y el complemento de nivel en su caso; supone retribución anual mínima establecida para cada nivel que debe alcanzar un trabajador en función de su pertenencia al mismo. La existencia de este concepto no elimina la naturaleza y el comportamiento de del Salario base y el complemento de nivel descritos en los puntos 2, y 3 del presente artículo. La cuantía del salario convenio mensual expresada en la Tabla Salarial se utiliza a los solos efectos del cálculo de la Prima de responsabilidad pactada en el artículo 15.

5. Complemento de nocturnidad. El valor de la hora nocturna, entendiéndose como tal la realizada entre las 22.00 y las 6.00 horas, tendrá un recargo del 9% sobre el valor de la hora del salario de grupo.

Artículo 14. Incremento salarial.

1. Los salarios aplicables desde el 1 de enero de 2021, son los reflejados en la tabla que figura en la Disposición Final.
2. Para el resto de cada uno de los años de vigencia del convenio, 2022, 2023, 2024 y 2025 se pacta un incremento sobre el salario base de nivel del uno por ciento (1%).

Artículo 15. Prima de responsabilidad.

1. Se acuerda el abono de un complemento salarial variable, de devengo y abono trimestral, salvo lo previsto en el apartado tercero, y fijado en un 2% del salario convenio mensual expresado en la Tabla Salarial de la Disposición final. De este complemento se excluyen a los trabajadores encuadrados en los Niveles I y II del Grupo de Técnicos y el Nivel III del Grupo de Producción.

2. La consecución de la Prima de responsabilidad dependerá de la evaluación que realizará el Departamento de Personal en función de los siguientes baremos:

a) Absentismo: evalúa la presencia del trabajador en su puesto de trabajo durante los días laborables de cada trimestre.

b) Calidad: evalúa los errores en el desempeño del trabajo así como las sanciones recibidas.

3. El abono de la prima de responsabilidad será de carácter mensual para los Niveles I y II del Grupo de Producción y para Nivel III del Grupo de Técnicos.

Capítulo IV.- Beneficios Complementarios

Artículo 16. Permisos retribuidos (Artículo anulado por sentencia nº 126/2022, de 31 de marzo de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de València)

Los trabajadores, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes casos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días de permiso por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. Dicho permiso se ampliará en dos días más si existe necesidad de desplazamiento.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el derecho del sufragio activo y el trámite administrativo de la obtención o renovación del D.N.I.

5. Por el tiempo legalmente establecido para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores.

5. Por el tiempo indispensable si deben realizarse indefectiblemente dentro de la jornada de trabajo.

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.

6. 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 dos horas, con la disminución proporcional del salario.

7. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años 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.

9. 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. En caso de que la reducción de jornada se solicite para el cuidado de un minusválido físico o psíquico, la reducción del salario con respecto a la jornada será la siguiente: a un tercio de reducción de jornada corresponderá percibir el salario íntegro; si la reducción de la jornada es del cincuenta por cien la del salario será del 75%. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 17. Excedencias (Artículo anulado por sentencia nº 126/2022, de 31 de marzo de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de València)

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, con reserva del puesto de trabajo, 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 pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, con reserva del puesto de trabajo, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 18. Uniformes de trabajo.

1. La empresa entregará a los trabajadores, a razón de dos juegos por temporada, ropa adecuada a cada puesto de trabajo. El uso de estos uniformes será obligatorio, prohibiéndose utilizarlos fuera de la actividad laboral, comprometiéndose a su limpieza, a excepción del personal de manipulación y envasado.

2. Con carácter excepcional, y para supuestos de deterioro justificado de los uniformes de trabajo, podrá entregarse a cada trabajador aquella prenda que se haya deteriorado, con el máximo de un uniforme más al año.

3. Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo, y asimismo deberá devolver los uniformes a la empresa a la finalización de la relación laboral.

Capítulo VI. Derechos sindicales

Artículo 19.- Sindicatos y cuota sindical

1. La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de

las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

2. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, las empresas efectuarán las anteriores detracciones hasta nueva indicación en contrario del trabajador.

Artículo 20.- Excedencias

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 21.- Del Comité de Empresa

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

1. Ser informados por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa y de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoraciones de puestos de trabajo.

- Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) La empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

f) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial, en supuestos de despido.

g) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses, y los ascensos.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa o los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

3. Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

4. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la empresa.

5. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1o de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

7. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 22.- Garantías

1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de la representación. Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que se oír a los demás representantes de los trabajadores, y al Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejercitará tales tareas de acuerdo con la normativa legal o vigente al efecto.

4. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

5. Los representantes de los trabajadores a que se refiere este artículo podrán acumular entre sí las horas de crédito retribuidas a que se refiere el apartado anterior, siempre dentro de cada mes, si bien deberán notificarlo trimestralmente para mejor organización de la empresa.

Capítulo VII. Salud laboral

Artículo 23. Salud laboral.

1.- La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. En cuantas materias afecten

a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

2. Comité de Seguridad y Salud. Podrán participar con voz, pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud los responsables técnicos de los Servicios de Prevención de la Empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité. La reunión será trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

3.- Protección a la maternidad.

3.1. La evaluación de los riesgos prevenidas en el artículo 16 de la Ley 31/95, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, con especial mención en el caso de las trabajadoras que prestan servicios en los puntos de venta del manejo de cargas. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3.2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

3.4. Lo dispuesto anteriormente artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 25.- Trabajos de colectivos especiales

De acuerdo con el plan de prevención y las condiciones específicas de trabajo, cuando exista recomendación médica oficial, se intentará ubicar a la mujer embarazada en puestos acordes con su estado físico. No obstante, las partes reconocen y asumen la dificultad o la inexistencia de puestos que no se efectúe el trabajo en posición erguida o de pie y sin manipulación de cargas, lo que implica un límite importante en las posibilidades reales de coadyuvar en con alguna prescripción médica contraria a esta realidad. Respecto a los trabajadores minusválidos, se reconoce la política activa de la empresa en pos de la adaptación de puestos y contratación de este colectivo especial.

Capítulo X. Régimen disciplinario

Artículo 26.- Facultad disciplinaria. (Artículo anulado por sentencia nº 126/2022, de 31 de marzo de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de València)

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 27.- Graduación de las faltas (Artículo anulado por sentencia nº 126/2022, de 31 de marzo de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de València)

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su trascendencia y gravedad en leve, grave y muy grave.

Artículo 28.- Faltas leves (Artículo anulado por sentencia nº 126/2022, de 31 de marzo de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de València)

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en un mes que no superen los treinta minutos y siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará como grave.

2. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo, así como los pequeños descuidos en la conservación del material y de la uniformidad.

3. El incumplimiento de los procedimientos y normas dictadas por la empresa siempre que por su trascendencia y gravedad no puedan considerarse como graves o muy graves.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aún cuando sea por breve tiempo. Si conlleva perjuicio manifiesto para la empresa, será considerada como grave.

5. El uso de los teléfonos móviles particulares o dispositivos electrónicos en el lugar de trabajo.

6. No cursar en tiempo oportuno la justificación exigible cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

7. No entregar el correspondiente parte de baja por Incapacidad Temporal (enfermedad común o accidente laboral) a los tres días siguientes de producirse la misma, salvo causas de fuerza mayor. No comunicar a la empresa por cualquier médico la situación de baja por enfermedad o accidente el mismo día de producirse salvo casos de fuerza mayor.

Artículo 29.- Faltas graves: (Artículo anulado por sentencia nº 126/2022, de 31 de marzo de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de València)

1. Faltar un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada o la debida autorización.

2. Más de tres faltas de puntualidad en un mes sin que exista causa justificada o bien, el exceso en sesenta minutos de dicha impuntualidad en su conjunto en cualquier caso y en el mismo período de tiempo.

3. Descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías en instalaciones de la empresa.

4. Falta notoria del respeto y consideración debida a los compañeros de trabajo o las superiores jerárquicos.

5. La desobediencia a las órdenes de los superiores jerárquicos en cualquier materia de trabajo; si la misma implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave para la empresa se considerará falta muy grave.

6. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el tiempo de trabajo.

7. La falta de aseo y de higiene personal que afecte negativamente al proceso productivo o a la imagen de la Empresa, así como la convivencia con el resto de compañeros.

8. Fumar o consumir alcohol dentro de las instalaciones del centro de trabajo, o fuera del mismo durante la jornada laboral portando el uniforme de la empresa.

9. La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

10.- El abandono del puesto de trabajo si este implica parada de la línea de producción.

Artículo 30.- Faltas muy graves: (Artículo anulado por sentencia nº 126/2022, de 31 de marzo de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de València)

1. Faltar más de un día al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada o la debida autorización.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. La trasgresión de la buena fe contractual, así como la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

4. La aceptación de favores o recompensas de cualquier índole en perjuicio de los intereses de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa o, durante el trabajo, en cualquier otro lugar.

6.- El consumo de productos propiedad de la empresa, en las instalaciones de la misma.

7.- Los malos tratos de palabra u obra a los compañeros, abuso de autoridad, falta de respeto o consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

8.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal en el trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

9.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

10.- Realizar negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa

11.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

12.- Toda conducta que atente gravemente contra el respeto a la intimidad y dignidad realizada mediante ofensa verbal o física de carácter sexual u obsceno.

13.- El acoso sexual entendido como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

14.- El acoso por razón de sexo, que supone cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

15.- El acoso laboral, que se define como todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra una o más personas trabajadoras, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

16.- La utilización para uso propio y particular de los medios materiales y elementos de comunicación de la empresa (en especial el teléfono, internet y correo electrónico); quedando facultada la empresa, para acceder a las comunicaciones con el objeto de verificar el fraude cuando existan indicios razonable de uso indebido de los mismos.

17.- No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad e higiene, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección y de prevención derivadas del Planificación de la Actividad Preventiva y muy especialmente la negativa al uso correcto de los Equipos de Protección Individual (E.P.I.).

18.- El consumo, aunque ocasional, durante la jornada laboral y en las dependencias de la empresa de bebidas alcohólicas. Asimismo, será considerado falta muy grave el uso o consumo de estupefacientes, sustancias psicotrópicas y, en general, de productos cuyo comercio sea ilegal.

19.- Fumar dentro de las instalaciones del centro de trabajo.

20.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera.

Artículo 31.- Régimen de sanciones (Artículo anulado por sentencia nº 126/2022, de 31 de marzo de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de València)

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2.- Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3.- Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 33. Formación.

Las partes que suscriben el convenio colectivo se adhieren a los contenidos del Sistema de Formación Profesional Continua, regulado en el R.D. 395/2007 y al IV Acuerdo Nacional de Formación del sector comercio, en orden a promover el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, contribuyendo con ello a la eficacia económica, competitividad y, en definitiva, a la prosperidad de la empresa.

Capítulo XIV.- Acción social

Artículo 36. Plan de Igualdad

1. Las partes se comprometen a cumplir y aplicar el Plan de Igualdad de oportunidades y no discriminación de la empresa, que recoge principios básicos de respeto, no discriminación e igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. El objetivo es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación de modo que hombres y mujeres gocen de igualdad de oportunidades en el ámbito de la empresa.

Artículo 37. Violencia de genero.

Se entiende por «violencia de genero», a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados

a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de genero, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de genero. Entre las mismas cabe destacar las siguientes:

- a) Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual nivel organizativo si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
- b) Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
- c) Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- d) Anticipación del periodo vacacional.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas como de trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo 38.- Protocolo de actuación en supuestos de acoso sexual, laboral o por razón de sexo.

1. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral. Este tipo de conductas, además de ser calificadas por el convenio colectivo como de faltas muy graves y susceptibles de ser sancionadas en su grado máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos que, sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance de la trabajadora o el trabajador acosados, permita actuar con prontitud en el ámbito de la empresa, tratar las denuncias con seriedad y confidencialidad y garantizando siempre la intimidad de la persona denunciante.

2. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. El acoso por razón de sexo supone cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4. El acoso laboral se define como todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra una o más personas trabajadoras, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

5. Procedimiento. El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o a través de los representantes de los trabajadores, o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos. No obstante, si se presenta ante la representación legal de los trabajadores o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad en caso de existir esta, se notificará, con carácter inmediato, a la persona responsable de Recursos Humanos. Las personas que participen en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del procedimiento. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de las medidas disciplinarias correspondientes.

6. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia. Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El objetivo del procedimiento es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema. Tras la oportuna denuncia, el instructor se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su informe a la Dirección de la empresa y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 10 días hábiles.

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente. Si con motivo de la investigación realizada se constata la inexistencia de acoso y que la persona utilizó el protocolo de acoso comunicando hechos falsos o infundados se dará traslado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de la apertura y resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, salvo la identidad y circunstancias personales de la víctima o de las personas implicadas, cuando esta no haya solicitado su presencia en la denuncia.

Artículo 39.- Gestión medioambiental.

La protección del medio ambiente es uno de los principios básicos de gestión de la empresa, es por ello por lo que las partes firmantes del presente convenio se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente. Como base del sistema de gestión medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos y objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Introducir todas aquellas medidas económica y tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.

- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos.
- Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la compañía.

Artículo 40.- Inmigración y minorías étnicas.

La empresa declara inaceptables los actos y comportamientos de discriminación racista, xenófoba y formas conexas de intolerancia en general, y específicamente contra los trabajadores inmigrantes o minorías étnicas que formen parte de esta organización, para lo cual manifiesta su compromiso con la promoción del respeto por la diversidad y la interacción multicultural, garantizando la aplicación a estos colectivos de igualdad de condiciones laborales, derechos y libertades que para el resto de trabajadores en todas aquellas materias que afecten a su relación laboral, especialmente en las referidas a formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación, y derecho a prestaciones sociales. Del mismo modo, y en la medida de sus posibilidades, la gestión de la diversidad será parte integrante de la política de gestión de los recursos humanos de la empresa con el objetivo de crear una cultura empresarial en la cual cada persona trabajadora, sin distinción alguna, pueda desarrollar plenamente sus capacidades y cualidades. Por ello, en consideración con las necesidades socio - culturales y familiares, específicas de estos grupos, y en aras de posibilitar su plena integración laboral y su adaptación al entorno social, desde la organización de la empresa se asumirá el papel de integrador social y mediador intercultural tratando de ayudar a estos trabajadores para concluir con éxito su adaptación a la dinámica de la empresa y la sociedad.

Disposición final.

Tabla salarial para el año 2021 (expresada en euros)

Grupo Producción	Salario base nivel	Complemento nivel anual	Salario convenio anual	Salario convenio mensual
NIVEL III	13.433,04	0,00	13.433,04	1.119,42
NIVEL II	14.139,96	0,00	14.139,96	1.178,33
NIVEL I	15.154,20	1.188,00	16.342,20	1.361,85
Grupo Técnicos	Salario base nivel	Complemento nivel anual	Salario convenio anual	Salario convenio mensual
NIVEL III	14.253,12	0,00	14.253,12	1.187,76
NIVEL II	16.902,24	1.320,00	18.222,24	1.518,52
NIVEL I	18.114,00	3.192,00	21.306,00	1.775,50

Disposición adicional primera. (Disposición adicional anulada por sentencia nº 126/2022, de 31 de marzo de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de València)

Las partes declaran su firme propósito del cumplimiento in natura de la obligación de reserva del 2% a favor de los trabajadores con minusvalía. Las partes firmantes reconocen, la doble dificultad de su cumplimiento tanto por cuestiones de organización productiva como de idiosincrasia propia de la actividad. Así las cosas, se reconoce expresamente la situación de excepcionalidad de Distribuciones Juan Luna, S.L., por lo que en virtud de lo previsto en el artículo 1 del R.D. 364/2005 de 8 de abril, se faculta a la empresa para el cumplimiento alternativo en la medida en que no alcance la contratación directa de trabajadores a la reserva del 2% en la empresa.

Disposición adicional segunda.

La empresa promoverá la utilización de medios telemáticos, digitales, de correspondencia electrónica y en su caso redes sociales corporativas, para la comunicación e información entre los trabajadores y la empresa, y en especial los contratos, prórrogas, recibos de salarios, y en general cuanta comunicación jurídico laboral se desarrolle entre la empresa y su plantilla, como partes de baja, confirmación y alta por enfermedad o accidente, así como entrega de copias básicas de los contratos. Esta sistemática de comunicación e información se ajustará a la citada Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Disposición adicional tercera.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo, su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del presente convenio colectivo que deroga y sustituye al anterior tal y como prevé el artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores. En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición adicional cuarta.

La empresa tiene instaladas cámaras de video vigilancia en el centro de para la protección del patrimonio de la empresa y la seguridad de las personas. Se informará específica y personalmente a los trabajadores sobre el particular por la posibilidad de que las grabaciones puedan utilizarse en caso de comisión de ilícitos laborales en el bien entendido del necesario respeto y salvaguarda del derecho a la intimidad del trabajador y a la protección de sus datos personales.

Disposición adicional quinta.

Las partes acuerdan negociar y estipular en atención a la especificidad de la empresa, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizadas a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular, en concreto la jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en Real Decreto-Ley 28/2020, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión digital.

El trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

Disposición adicional sexta.

Desconexión digital: La empresa asegurará el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar a los trabajadores fuera del tiempo de trabajo establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.