



Convenio Colectivo Comercio y Manufacturas de Vidrio Plano de Alicante

ÁREA	Alicante	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	03000645011982	ACTUALIZACIÓN	2013/12/26
VIGENCIA	2013/01/01 — 2014/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 245		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-comercio-y-manufacturas-de-vidrio-plano-de-alicante/		

Resumen

Convenio Colectivo Comercio y Manufacturas De Vidrio Plano. Última actualización a: 26-12-2013
Vigencia de: 01-01-2013 a 31-12-2014. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP 245.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 245 - 26 diciembre 2013)

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial de COMERCIO Y MANUFACTURAS DE VIDRIO PLANO- código convenio 03000645011982-.

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 16/12/2013, suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de Empresarios de comercio y manufacturas de vidrio plano y, de las CC. SS. Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 19/2012 de 7 de diciembre, del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración

de la Generalitat y, el Decreto 188/2012, de 21 de diciembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

En Alicante a 19 de diciembre de 2013.

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO.

Rafael Muñoz Gomez.

CONVENIO COLECTIVO DE «COMERCIO Y MANUFACTURAS DE VIDRIO PLANO DE ALICANTE Y PROVINCIA».

DISPOSICIONES PRELIMINARES.

PRIMERA: COMISION NEGOCIADORA.

El presente Convenio ha sido negociado por la Asociación de Empresarios de Comercio y Manufacturas de Vidrio Plano de Alicante y Provincia y CC.OO y U.G.T, estos últimos en representación de los trabajadores.

SEGUNDA: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo que no puede, en ningún caso, aplicarse parcialmente.

TERCERA: NORMAS SUBSIDIARIAS

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto, como derecho supletorio en la legislación general vigente.

CUARTA

Las partes del presente Convenio coinciden en que la Formación Profesional, tanto continua como la inicial, constituyen un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio tecnológicos y social, en que ambas partes están de acuerdo y a tal fin realizarán los esfuerzos necesarios para impulsar su desarrollo.

CAPITULO I.

ARTICULO 1. AMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de Alicante.

ARTICULO 2. AMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio es de eficacia general y regula las condiciones laborales entre trabajadores y empresas pertenecientes a las actividades del Comercio, Manufacturas, Venta e Instalación del Vidrio Plano.

ARTICULO 3. AMBITO PERSONAL.

Se regulan por el presente Convenio Colectivo las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a las actividades ya mencionadas en el ámbito funcional y sus trabajadores y trabajadoras.

ARTICULO 4. AMBITO TEMPORAL, VIGENCIA Y DURACIÓN.

La duración del convenio será hasta el 31 de Diciembre de 2014, entrando en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia salvo en materias de retribuciones cuya vigencia RETROACTIVA se iniciará el 1 de JULIO DE 2013.

ARTICULO 5. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS Y DERECHOS ADQUIRIDOS.

Las condiciones del presente Convenio, tienen el carácter de mínimas, por lo que habrán de respetarse las más beneficiosas que pudieran disfrutar los trabajadores en virtud de pactos con las empresas.

ARTICULO 6. DENUNCIA.

El Convenio quedará prorrogado de año en año, si con antelación a la fecha de su vencimiento, no fueran denunciado por cualquiera de las partes. Una vez denunciado no perderá su vigencia hasta la existencia de nuevo Convenio.

La denuncia deberá formalizarse por escrito que será comunicado a la otra parte y del que se remitirá copia a la Autoridad laboral.

ARTICULO 7. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria se puedan establecer a partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio, podrán absorberse por las que en este pacto se fijan, siempre y cuando no superen los beneficios que en el mismo figuran. Igualmente los aumentos de este Convenio pueden absorber los pluses o gratificaciones voluntarias otorgadas por las empresas a sus trabajadores, respetando en todo caso la diferencia que pueda existir, caso de ser superior la mejora voluntaria a la pactada.

CAPITULO II.

ARTICULO 8. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio serán las establecidas en la Tabla Salarial y sus complementos y estarán vigentes desde 1 DE JULIO DE 2013 El plus de asistencia se percibirá por día efectivamente trabajado Para la Fijación del presente Artículo se ha tenido en cuenta la no existencia de Convenio durante el año 2012

ARTICULO 9. ANTICIPOS A CUENTA DE CONVENIO.

En las empresas donde se haya entregado o entreguen a cuenta de Convenio anticipos económicos, estos serán absorbidos y compensados por el propio Convenio, siempre que se hayan reflejado con claridad tales anticipos a cuenta.

ARTICULO 10. ANTIGÜEDAD.

El premio de antigüedad se atenderá a lo establecido en el artículo 105 de la Ordenanza Laboral de construcción de 28 de agosto de 1.970 con las limitaciones establecidas en la misma, y con sujeción al ejemplo que seguidamente se especifica en tanto no se oponga a la ley.

EJEMPLO (en pesetas): INICIO ANTIGÜEDAD TRABAJADOR EMPRESA, en 1º Enero 1.960

BIENIOS O CUMPLIDOS QUINQUENIOS	% DE ANTIGÜEDAD	SALARIO EN ESA FECHA	IMPORTE DEL PREMIO DE ANTIGÜEDAD	VENIA DISFRUTANDO POR...	TOTAL PTAS ACUMULADAS ESTE CONCEPTO	TOTAL A COBRAR
1 BIENIO (31/12/62)	5 ‰	100	5	0	5	105
BIENIO (31/12/64)	5 ‰	120	6	5	11	131
QUINQUENIOS (31/12/69)	7 ‰	200	14	11	25	225
QUINQUENIOS (31/12/74)	7 ‰	400	28	25	53	453
QUINQUENIOS (31/12/79)	7 ‰	600	42	53	95	695

En cualquier caso, se respetarán como más beneficiosas las cantidades que en la actualidad percibieran los trabajadores si fueren superiores.

ARTICULO 11. INAPLICACIÓN.

Cuando concurren las causas del Artículo 82, del E. T; tales como económicas, técnicas organizativas o de producción podrán dejarse de aplicar las siguientes materias: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevee el Artículo 39 del E. T; mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social y ello mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 12. TRABAJO NOCTURNO.

Se considera Trabajo Nocturno, el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas. Aquellas empresas que tuvieren turnos de trabajo nocturnos, por existir proceso productivo de turnos de trabajo, satisfarán a los trabajadores que integren dicho turno un incremento de retribución en concepto de nocturnidad por importe del 20% del salario base del Convenio, que se abonará exclusivamente por las horas efectivamente trabajadas.

ARTICULO 13. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Serán dos, la de Julio y Navidad. Su importe será el equivalente a treinta días cada una, calculados sobre el salario base Convenio y la antigüedad, si correspondiese.

Estas pagas se harán efectivas dentro de la segunda semana de Julio y en la tercera semana de Diciembre.

ARTICULO 14. PAGA FIESTAS PATRONALES.

Por este concepto, percibirán los trabajadores una semana de Salario Base Convenio, incrementado todo ello con la antigüedad. Y se abonará por las empresas coincidiendo con las fiestas mayores de cada localidad.

ARTICULO 15. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.

Se cobrará dentro del primer trimestre de cada año.

Equivaldrá al 7 % del salario base y plus de asistencia más la antigüedad.

ARTICULO 16. PRORRATEO.

Las Gratificaciones Extraordinarias, Paga de Fiestas Patronales y Participación en Beneficios, se abonarán en función de un año de servicio, por lo que al trabajador que no lo complete por ingreso o cese en la empresa en el transcurso del mismo, se le prorrateará su importe en razón del tiempo de servicio efectivo.

CAPITULO III

ARTICULO 17. JORNADA LABORAL.

La jornada durante la vigencia del presente convenio será de 1.784 horas de trabajo efectivo El tiempo de trabajo se computará de forma que el inicio de la jornada comenzará desde el momento en que el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo en la empresa u obra si la empresa lo destinare a esta.

El computo anual se efectuará desde el 1 de enero al 31 de Diciembre.

Las empresas por manifiestas razones productivas y atendiendo las necesidades de acumulación de trabajo, podrán flexibilizar la jornada en periodo semanal durante 60 horas en cada semestre natural del año, respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas y en su distribución semanal se podrán superar las 40 horas de trabajo en los periodos de acumulación con el límite de 9 horas diarias de lunes a viernes y 45 horas semanales.

La empresa vendrá obligada a comunicar con ocho días de antelación, como mínimo, la fecha de inicio del periodo a flexibilizar, tanto en el caso de aumento como de reducción, precisará el acuerdo, en su caso, con los Representantes de los Trabajadores, si los hubiere, durante esos ocho días las fechas de compensación.

precisará el acuerdo, en su caso, con los Representantes de los Trabajadores, si los hubiere, para el supuesto igualmente La empresa de que las necesidades así lo exigieran podrán pactar un mayor número de horas a flexibilizar dentro del semestre.

En cualquier caso se respetará el descanso mínimo entre jornada y jornada de doce horas.

En las empresas o Secciones en que se trabaje a turnos obviamente no se podrá flexibilizar la jornada.

La acumulación de horas de trabajo se compensará en los periodos de menor trabajo, excluyendo de esta compensación los expedientes de regulación de empleo y periodos de I.L.T. o accidente en que pudieran encontrarse la empresa o Trabajador afectado, y para el resto de los Trabajadores la compensación se podrá efectuar en días de descanso completos de mutuo acuerdo entre ambas partes.

Cada hora acumulada se compensará con una hora de descanso.

Las empresas que hagan uso de la flexibilidad de la jornada y los representantes de los Trabajadores deberán notificarlo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio.

ARTÍCULO 18. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso. Siendo acumulables en días completos. Por acuerdo entre dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, si los hubiere, puede sustituirse el descanso por una compensación económica equivalente el 30% siendo aplicable dicho porcentaje al aludido tiempo de descanso en su caso.

ARTICULO 19. DIETAS y PLUS de LOCOMOCION..

La cuantía de las dietas, se fijan con carácter mínimo para todo el personal en 65,20 €, la dieta completa, que comprende: desayuno, comida, cena y pernoctación. La media dieta se fija en 16,31€. A aquellos trabajadores que perciban dietas y utilicen en sus desplazamientos vehículos de su propiedad, la empresa les abonará 0,35€, por kilómetro, durante la vigencia del convenio.

ARTICULO 20. VACACIONES.

Las vacaciones anuales retribuidas y obligatorias tendrán un periodo de duración para todo el personal, de treinta días naturales, retribuidos por salario base Convenio, y antigüedad si le corresponde, más el equivalente al importe de 22 días de plus de asistencia.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubieren completado un año de servicio efectivo en la plantilla de la empresa o cese en el transcurso del año, disfrutarán de días proporcionales al tiempo de servicio efectivo.

Cuando en el periodo de vacaciones coincida con baja de accidente laboral o exista hospitalización por enfermedad común antes del inicio de la misma, estas se disfrutarán en su totalidad después del alta médica al igual que en los casos de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural y suspensión del contrato de trabajo por parto o paternidad.

ARTICULO 21. PROGRAMACIÓN DEL PERIODO DE VACACIONES.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses al menos antes del comienzo del su disfrute.

El periodo vacacional se establecerá preferentemente en los meses de junio a septiembre inclusive.

El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

CAPITULO IV.

ARTICULO 22. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo es facultad de las empresas, dentro de los límites establecidos por la Legislación, siendo preceptivo el informe de los legales representantes de los trabajadores si los hubiere en aquellos supuestos en los que exista modificación sustancial en la organización del trabajo.

ARTICULO 23. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviere reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

La retribución de este personal en cuanto desempeñe trabajos de categoría o calificación superior, será la correspondiente a la misma.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo, objeto de la petición.

ARTICULO 24. PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

El personal cuya capacidad por edad u otra circunstancia haya disminuido antes de su jubilación o retiro, deberá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello, señalándose su clasificación profesional de acuerdo a tales trabajos, así como el sueldo o salario que le corresponda en el nuevo puesto de trabajo.

ARTICULO 25. TRASLADOS.

Las empresas podrán trasladar a los trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, siempre que ello no exija cambio de residencia para el trabajador; si implicara dicho cambio de residencia se estará a lo dispuesto en el art. 40 del R.D.L. 1/95 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el traslado no implicase cambio de residencia y si supusiera un desplazamiento para el trabajador que excediera de 15 Km., desde el fin del término Municipal donde estuviese situada su empresa, se le satisfará por cada Km., de exceso el importe por Km. establecido en el Artículo 19 «0,35 céntimos por Km.»

CAPITULO V.

ARTICULO 26. CONTRATACIÓN.

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente aplicable.

CAPITULO VI.

ARTICULO 27. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TABLA SALARIAL.

A) Grupo Profesional De Empleados Personal De Retribución Mensual.

CATEGORÍA	SUELDO BASE	PLUS ASISTENCIA
ENCARGADO DE TALLER	902,04	12,59
CONTRAMAESTRE	880,92	12,44
JEFE ADMINISTRATIVO DE 1ª	963,52	13,16
JEFE ADMINISTRATIVO DE 2ª	920,07	12,78
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	902,04	12,59
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	867,41	12,34
COBRADOR	783,17	11,63
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	821,53	11,99

B) Grupo de Operarios: Personal De Retribución Diaria:

CATEGORÍA	SUELDO BASE	PLUS ASISTENCIA
OFICIAL DE 1ª	28,67	12,34
OFICIAL DE 2ª	27,20	12,03
AYUDANTE	25,87	11,67
PEÓN ESPECIALIZADO	25,15	11,52
PEÓN	24,65	11,40

1. Oficial de primera. Corresponden a esta categoría los que, con dominio de los oficios inherentes a las industrias del vidrio los practican y aplican con tal grado de perfección, que no solo les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.
2. Oficial de segunda. El que, sin llevar a cabo, la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.
3. Ayudantes. Son los que, procediendo de contrato de formación o peón especializado y con conocimientos generales del oficio adquirido por medio de una formación sistemática en el primer caso y de una práctica continuada en el segundo, auxilian a los Oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectúan aisladamente otros de menor importancia, sin llegar al rendimiento exigido al Oficial de Segunda.
4. Peón Especializado. Los dedicados a aquellas funciones concretas y determinadas que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad u atención a aquellos trabajos que impliquen peligrosidad.
5. Peones. Son aquellos operarios mayores de 18 años encargados de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere la aportación del esfuerzo físico sin necesidad de práctica operatoria alguna. Pueden prestar sus servicios en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

En el plazo de cuatro meses desde la publicación del Convenio en el B.O.P, las empresas adecuarán la actual clasificación del personal a las definiciones anteriores.

Caso de discrepancias se someterán a la Comisión Paritaria del Convenio.

ARTICULO 28. POLIVALENCIAS.

En las empresas cuya dimensión de plantilla sea pequeña, y que por ello obliga a que existan operarios con funciones polivalentes, que desarrollen tareas de diferentes puestos de trabajo, se les asignara la categoría del mayor de ellos, siempre que la ejerza de forma polivalente.

CAPITULO VII.

ARTICULO 29. AYUDA POR ESTUDIOS.

Los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los 1 y 16 años, tendrán derecho a percibir de la empresa la cantidad de 117,36 €, anuales, por cada hijo en periodo de escolarización y se abonará durante el mes de Octubre.

ARTICULO 30. COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD O ACC. DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

El personal dado de baja por enfermedad, sea o no sustituido por otro trabajador, percibirá de la empresa a partir del día séptimo de su enfermedad y desde el primero en caso de que la baja sea extendida en su propio domicilio o cause baja con hospitalización y durante el periodo máximo de nueve meses, su retribución íntegra, siendo descontada de ésta, las prestaciones del Seguro de Enfermedad-Seguridad Social. En las situaciones de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional se percibirá dicha retribución desde el primer día en que se produjo el accidente o baja por dicha enfermedad.

ARTICULO 31. SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ.

Se establecen ayudas que deberán ser cubiertas por las empresas con sujeción en cuanto a su cobertura a la Normativa Vigente y en las cuantías siguientes:

- Gran invalidez - Invalidez Absoluta para todo trabajo, Invalidez Total para el trabajo habitual derivadas de accidente de trabajo: 13040 €.
- Muerte derivada de accidente de trabajo: 7.607€.

La formalización en su caso, de la cobertura con la Entidad correspondiente, deberá realizarse a partir de los 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.P.

ARTICULO 32. SEGURIDAD E HIGIENE.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

ARTICULO 33. PRENDAS DE TRABAJO.

La empresa proporcionará a todo trabajador dos prendas completas y un par de botas de buena calidad, sin perjuicio de que en su día la Comisión Paritaria fije marca o modelo concreto a utilizar, que serán entregadas durante el mes de Enero. Asimismo, las prendas se entregarán a los trabajadores al haber pasado el periodo de prueba, y éstos tendrán que devolverlas si resuelven su contrato por propia voluntad antes de dos meses desde su ingreso en la empresa.

CAPITULO VIII.

ARTICULO 34. PERMISOS.

En dichas materias se estará a la Legislación vigente, disponiendo al efecto el Estatuto de los Trabajadores (R.D.L. 1/95) especialmente en sus artículos 37-3 y 48-4: con las particularidades que se recogen en los apartados correspondientes

Art. 37-3.

El Trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) 16 horas anuales para asistencia a Consultorio Médico de Especialista o de cabecera, debidamente justificadas por el parte médico.
- h) Un día de permiso sin que precise justificación alguna que el trabajador avisara a la empresa con una antelación de al menos 15 días a la fecha de su disfrute, sin que pueda afectar a más de un trabajador por día.

i) Un día para asistir a la boda de hijos, padres y hermanos.

Art. 48-4.

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

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el Artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el Artículo 45.1d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el Artículo 48 bis.

CAPITULO IX.

ARTICULO 35. CARGOS SINDICALES.

Los miembros de los Comités de Empresas y Delegados de Personal, como representantes de los trabajadores, tendrán las competencias establecidas por las disposiciones legales que regulen esta materia.

Por otro lado, los miembros de las Comisiones Negociadoras de los Convenios tendrán licencia retribuida por la empresa o empresas del ámbito correspondiente de la negociación.

Los que presenten su candidatura para los órganos de representación de los trabajadores en la empresa gozarán, frente al despido de las mismas garantías que los representantes electos, si bien éstas garantías no se extenderán más allá del momento en que se celebren las elecciones.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán acumular individualmente para sí y no en otros las horas de crédito horario que por su cargo les correspondan, dicha acumulación se podrá realizar exclusivamente en periodos bimensuales.

ARTICULO 36. DERECHO DE REUNIÓN.

Las empresas reconocen a favor de sus respectivos trabajadores, el derecho a reunirse en los locales de las mismas para tratar, exclusivamente cuestiones laborales o sindicales relacionadas con la empresa. Este derecho de reunión deberá ejercitarse de la forma y con las siguientes limitaciones, además de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (R.D.L. 1/95) y demás disposiciones aplicables:

- a) Se comunicarán al empresario con al menos 1 día de antelación
- b) Deberán llevarse a cabo fuera de la jornada laboral.

CAPITULO X.

ARTICULO 37. COMISIÓN PARITARIA.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación del Convenio, con carácter preceptivo y entenderá de las cuestiones que establezca la normativa vigente, las discrepancias surgidas en su seno estarán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el Artículo 83 del E. T. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia, que serán libremente designados por cada una de las partes.

Los dictámenes se adoptarán por acuerdo conjunto de las partes. En caso de discrepancia podrán solicitar de común acuerdo la mediación del organismo competente.

La Comisión Paritaria se reunirá por convocatoria que realicen, indistintamente, las Centrales Sindicales o la Patronal firmantes del presente Convenio, en un plazo máximo de quince días desde que el asunto a tratar sea recibido por alguna de las organizaciones firmantes.

CAPITULO XI. FALTAS.

ARTICULO 38. CLASES DE FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Se consideran FALTAS LEVES las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de 30 minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada aun cuando sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.
5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
6. La falta debida de corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real trascendencia merezcan esta calificación.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.
9. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.
10. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.

Se consideran como FALTAS GRAVES:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los periodos de incapacidad temporal.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificar.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Retenciones fiscales, si existiera malicia se considerará falta muy grave
5. Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que fuesen.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio sino implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que cuente con la oportuna autorización escrita.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.
12. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
13. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.
14. Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical, o, en ausencia, de otro trabajador, respetando al máximo la intimidad del trabajador.
15. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.
16. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita.
17. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.
18. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores.
19. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
20. Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización
21. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitadas por la empresa, sin reincidencia.

Se considerarán como faltas MUY GRAVES:

1. La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidos en el periodo de seis meses, o de veinte, cometidas en un año.
2. Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa o a cualquier personal

dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

5. Quedan incluidos en este apartado el falsear los datos para las obras asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social.
6. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
7. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía así como la distribución de drogas en la empresa o su consumo durante la jornada laboral.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.
10. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección.
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados o a sus familiares.
12. Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
13. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
16. La insubordinación.
17. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.
18. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma.
19. Autolesión en el trabajo.
20. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.
21. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.
22. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.
23. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.
24. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.
25. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el/ la trabajador/ ra.

SANCIONES.- Las sanciones que la empresa pueda aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días e inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso a la categoría superior.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo, de once días a dos meses, pérdida temporal de la categoría profesional y despido disciplinario según el Art. 54 del E.T.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

REGIMEN DE SANCIONES.- Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y a los representantes de los trabajadores si existieren haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán los siguientes:

- a) Sanciones leves, nueve días.
- b) Sanciones graves o muy graves, diecinueve días.

PRESCRIPCIÓN DE FALTAS.- Las faltas leves, prescriben a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

A efectos de facilitar el conocimiento por los afectados en el presente Convenio, por la Comisión Paritaria se divulgará un resumen de las Disposiciones más relevantes de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (L.O 3/07) y de la Ley 39/99, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

En el supuesto de que surgieran discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el Art. 82-3 del E. T. estas se someterán a lo dispuesto en el Decreto 88/1; 3 sobre el Consejo Tripartito de la Comunidad Valenciana.