

CONVENIOS COLECTIVOS

Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

2026/12056 Anuncio de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Múltiples Transportes Envases de España, SL. Código: 46101571012019.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Múltiples Transportes Envases de España, SL.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 24 de septiembre de 2026 en subsanación del requerimiento efectuado, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 22 de la Orden 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad,

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.

VER ANEXO

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

València, 25 de septiembre de 2026.—La directora territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, Silvia Olga Enguix Gadea.



Convenio colectivo de trabajo de la
empresa Múltiples Transportes
Envases de España, SL



Capítulo 1.-Partes negociadoras

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa Múltiples Transportes Envases de España S.L, la representación legal de los trabajadores y el sindicato CC.OO. Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para concluir este acuerdo, obligando por tanto a los trabajadores de esta empresa.

Capítulo 2.-Disposiciones generales

Artículo 2.1.-Ámbito funcional.

Queda sometida a la estipulación de este convenio la empresa Múltiples Transportes Envases de España, S.L., MTEE, dedicada a la manipulación de envases y embalajes mediante procedimientos mecano-físicos, tales como mecanizado, recuperación, higienización, limpieza y regeneración.

La sociedad tiene por objeto la logística, almacenamiento y lavado de embalajes de plástico.

Artículo 2.2.-Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente convenio regirán únicamente en el ámbito de la provincia de Valencia, en el centro de trabajo actualmente existente sito en Picassent (Valencia).

Artículo 2.3.-Ámbito personal.

El presente convenio afectará a todo el personal empleado en centro de trabajo de Picassent (Valencia) de la empresa Múltiples Transportes Envases de España S.L, MTEE, en el ámbito funcional y territorial anteriormente descrito, que presten sus servicios en el centro de trabajo de la misma, fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato, salvo en los supuestos de alta dirección recogidos en el art. 2.º del Estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 2.4.-Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 y tendrá una vigencia hasta 31 de diciembre de 2026.

Llegado a su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado, si no es denunciado con un mes de antelación como mínimo por cualquiera de las partes, dando comunicación a la vez a la otra parte. En caso de no denuncia, se prorroga por periodos



anuales.

Artículo 2.5.-Vinculación a la totalidad.

Las condiciones convenidas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de normativa aislada sobre condiciones anteriores.

En el supuesto de que la Administración laboral o los órganos jurisdiccionales, en el ejercicio de sus facultades que le son propias no aprobasen alguno de los pactos del convenio, éste continuará vigente salvo las cláusulas declaradas judicialmente nulas.

Artículo 2.6.-Derechos adquiridos de carácter individual.

Estos derechos se mantendrán, en su carácter individual, “ad personam” como condición más beneficiosa, en tanto superen en cómputo anual lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Capítulo3.-Cláusulas de empleo

Artículo 3.1.-Periodo de prueba

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será según la índole de los puestos a cubrir, de forma que los mandos intermedios y directivos tendrán un periodo de prueba de 4 meses, los técnicos y responsables 3 meses de periodo de prueba y el resto de personal un mes de periodo de prueba. En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes. Durante el periodo de prueba ambas partes podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Cuando la persona trabajadora que se encuentre en periodo de prueba no lo supere, la dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de las personas trabajadoras.

Transcurrido el plazo de prueba, las personas trabajadoras ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo.

Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba.

Las bajas por incapacidad temporal, sea cual sea su contingencia, no Interrumpirán el plazo de duración del periodo de prueba.

Artículo 3.2.-Modalidades de contratación.



La contratación de personal se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los diversos modos de contratación, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos respetando siempre la reforma laboral del 28 de diciembre del 2021.

Artículo 3.3.- Ceses voluntarios

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo un plazo de preaviso de 15 días y de 30 días si se tratase responsables de planta, de servicios, de recursos humanos, de calidad o de tráfico, mantenimiento y responsables de equipo, jefe de producción y encargados.

La empresa en caso de extinción contractual por causas objetivas o fin contrato, deberá preavisar al trabajador con 15 días de antelación.

En caso de despido disciplinario no procederá preavisar a la persona trabajadora.

Si el contrato es de duración determinada superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación de este con una antelación mínima de quince días, conforme a lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los trabajadores.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el preaviso. El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de preavisar dará derecho a la persona trabajadora a percibir los salarios correspondientes a los días de no preaviso.

Capítulo 4.- Sistema de Clasificación Profesional:

Grupos profesionales

Artículo 4.1.- Grupos Profesionales

El sistema de clasificación profesional está constituido por los siguientes grupos profesionales: Personal responsable o de dirección, personal técnico, personal administrativo y personal operativo, dentro de cada uno de ellos compuesto por sus respectivos niveles profesionales

Los grupos y niveles profesionales previstos en el presente convenio son los siguientes:



GRUPO PROFESIONAL	NIVELES	FUNCIONES
I	Encargados de línea o de departamento	Artículo 4.1.1
II	Técnico de Mantenimiento senior Técnico de mantenimiento Técnico de Mantenimiento en prácticas	Artículo 4.1.2
III	Administrativos	Artículo 4.1.3
IV	Oficial Carretillero Auxiliar Carretillero	Artículo 4.1.4
V	Operario de producción	Artículo 4.1.5

Artículo 4.1.1.-Grupo profesional I

Es el grupo que comprende aquellas funciones que, con una gran capacidad de autonomía, tiene a su cargo con propia iniciativa y responsabilidad un departamento o grupo de personas, cuida de la distribución y calidad del trabajo encomendado. Además de cuidar de la disciplina, rendimiento y asistencia del personal a su cargo y/o turno.

En el Grupo I se encuentran los Encargados de línea o de departamento

Artículo 4.1.2.-Grupo profesional II

Comprende el grupo que con un conocimiento técnico es el encargado/a del funcionamiento de la maquinaria y por lo tanto de supervisar, controlar, reparar y/o sustituir las diferentes piezas que produzcan alguna incidencia para la producción de la planta.

En el Grupo II se encuentran: Técnico de mantenimiento senior, Técnico de mantenimiento y Técnico de mantenimiento en prácticas.



Artículo 4.1.3.-Grupo profesional III

Es el grupo que reúne las funciones administrativas en sus diferentes vertientes como tráfico, nóminas, pedidos, inventarios, etc...

En el Grupo III se encuentran los Administrativos

Artículo 4.1.4.-Grupo profesional IV

Es aquel que recoge las funciones propiamente operativas con maquinaria para trasladar las cajas de la planta y que, sin tener un alto componente de autonomía, pero la formación necesaria para dicha maquinaria, se dedican a la producción en el traslado, apilado y movimiento de las cajas según la necesidad de la empresa dentro de la planta.

En el Grupo IV se encuentran los oficiales Carretilleros, Auxiliar Carretilleros.

Artículo 4.1.5.-Grupo profesional V

Es aquel grupo que recoge las funciones destinadas al lavado, clasificación, reparación, de cajas, además de la carga y descargade los pales en los muelles de recepción de material, así como la limpieza y barrido de las zonas de trabajo cuando se precise.

En el Grupo V se encuentran encuadrados los operarios de producción.

Capítulo5.-Retribuciones

Artículo 5.1.-Sistema salarial y de pago.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, por la prestación profesional de los servicios laborales par cuenta ajena, que retribuyan trabajo efectivo o periodos de descanso computables como tales. En este sentido existe un cambio de la estructura salarial.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 5.2.-Retribuciones

La estructura salarial está compuesta por un salario fijo de idéntica mensualidad para la tarea o función asignada, formado por salario base y parte proporcional de pagas extras y además un bonus acordado.

Con efectos 1 de enero de 2025, las personas trabajadoras percibir en concepto de



salario base y paga extra las cantidades relacionadas en la siguiente tabla, expresada en euros brutos:

Tabla salarios Año 2025:

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MES + P.P.P. EXTRAS	SALARIO MES VACACIONES 2025	SALARIO ANUAL 2025
GRUPO V OPERARIO DE PRODUCCIÓN	1.197,95 + 199,66= 1397,6€	1.397,6€	16.771,25€
GRUPO IV OFICIAL CARRETEROS	1.391,16 + 231,87= 1.623,03€	1.623,03€	19.476,36€
GRUPO IV AUXILIAR CARRETEROS	1.391,16 + 231,87= 1.623,03€	1.623,03€	19.476,36€
GRUPO III ADMINISTRATIVOS	1.385,8 + 230,96= 1.616,76€	1.616,76€	19.401,12€
GRUPO II TÉCNICO DE MANTENIMIENTO JUNIOR	1.339,63 + 223,28= 1.562,91€	1.562,91€	18.754,92€
GRUPO II TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	1.576,05 + 262,67= 1.838,72€	1.838,72€	22.064,64€
GRUPO II TÉCNICO DE MANTENIMIENTO SENIOR	1.714,29 + 285,71= 2.000€	2.000€	24.000€
GRUPO I ENCARGADO DE LÍNEA O DEPARTAMENTO	ACUERDO INTERNO	ACUERDO INTERNO	ACUERDO INTERNO

PARTE VARIABLE

Se refiere a un bonus que viene fijado según acuerdo interno entre las partes firmantes de este convenio.

Bonus – Comprende el abono de todas las tareas de lavado, clasificación, reparación y carga y descarga de cajas, que remunera la productividad de esas tareas.



Sábados:

En caso de trabajar los operarios los sábados se abonará la cuantía de 12 brutos por hora trabajada (dependiendo de las que se hagan) aparte del salario arriba mencionado y en caso de existir producción se añadirán a los 12 euros brutos por hora además el bonus, como un día normal, pactado.

Artículo 5.2.1.- Salario base

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a una de las categorías profesionales descritas en el presente convenio colectivo.

El salario base remunera la jornada de trabajo efectiva pactada en este convenio colectivo.

Artículo 5.2.2.- Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, devengarán un plus de nocturnidad por hora trabajada, consistente en un incremento del 25 % sobre el salario base más parte proporcional de pagas extras.

Artículo 5.2.3.- Pagas extraordinarias.

La empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio dos pagas extraordinarias que se ajustaran a las siguientes normas:

- a) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de paga de verano y Navidad.
- b) Cuantía: El importe de éstas será de una mensualidad de salario base establecido en la tabla precedente

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

Fecha de abono: las pagas se prorratearán mensualmente en cada nómina

Artículo 5.2.4.- Horas extraordinarias

Solamente para operarios:

Todas las horas extras serán divididas en horas extras estructurales y no estructurales como marca la norma y se tenderá a la eliminación de la realización de las mismas.

El precio de la hora extra no podrá ser inferior al de la hora ordinaria



En el caso de las horas extras estructurales (80 horas al año como marca la norma) el precio de la hora extra para operarios se incrementará la hora ordinaria un 10% sobre el salario total.

En caso de la hora extra no estructural (sin límite) y de carácter voluntario, salvo fuerza mayor artículo 35 Estatuto Trabajadores el precio de la hora extra se incrementará un 20% sobre el salario total.

Las horas extras se abonarán en la nómina del mes realizado según periodo de nómina. La compensación en tiempo de descanso se hará durante los 4 meses desde la realización.

Oficinas:

Las horas extras a realizar por el personal de oficinas:

- .-1ºserán comunicadas con antelación debida,
- .-2ºseautorizaránporlaempresay
- .-3ºseránhoraspresenciales.

Cada hora extra se abonará a razón de 12,48€ o compensada con descanso de hora y media, siendo la opción de mutuo acuerdo y en caso de no alcanzar acuerdo serán abonadas o compensadas con descanso de forma alternativa.

En caso de realizar inventario en sábado se abona a 166,4€ euros brutos día.

Capítulo 6.-Prima de Navidad

A fin de premiar el buen comportamiento y por ello, la ausencia de sanciones y el trabajo correctamente realizado durante el año, se gratificará a los operarios y carretilleros y mantenimiento con una prima en las siguientes condiciones:

- Si han prestado sus servicios durante un año completo percibirán en diciembre de 2025, 320€ brutos, salvo condición más beneficiosa de algún trabajador, sí se cumplen el resto de las condiciones que a continuación se detallan. Si no ha trabajado un año completo, se percibirá de forma proporcional al tiempo trabajado.

Esta prima podrá reducirse en función de amonestaciones, de la forma siguiente

- No percibirán ningún importe de prima los trabajadores que hayan cometido alguna falta grave o muy grave, teniendo en cuenta el periodo comprendido entre el 1 de junio del año anterior a 31 de mayo del ejercicio vigente.

Esta cantidad se incrementará a € 350 en diciembre de 2026



Fecha de abono: La prima de navidad se abonará entre el 15 al 20 de diciembre.

Artículo 6.1.- Paga de marzo

Se establece una paga única, llamada paga de marzo, para todos los trabajadores del centro de trabajo de Picassent, que se abonará antes del 31 de marzo, por importe de 300.-€ en el año 2025, importe que se incrementará a la cantidad de 325 -€ en el año 2026

La paga de marzo se abonará proporcionalmente a los meses trabajados a aquellos trabajadores que posean una antigüedad inferior a un año de trabajo. El periodo de cálculo de la paga es de 1 de marzo del año anterior al 28/29 de febrero del año en curso.

Fecha de abono: La paga de marzo se abonará del 10 al 15 de marzo.

Capítulo 7.-Incremento salarial

Se pacta un incremento salarial en todos los conceptos para todo el personal de la empresa, incluidas las tablas de los bonus del acuerdo interno, en 2025 del 4% y de 3,75% en 2026. En ambos años, se incluye cláusula de revisión salarial en ambos años en caso de que el IPC supere los incrementos pactados con un máximo del 0,5%. Las primas de marzo y navidad tendrán su propio incremento negociado.

En caso de personal de mantenimiento y personal de oficinas se tendrán en cuenta las mejoras económicas individuales para la aplicación de los incrementos anuales.

Capítulo 8.-Tiempo de trabajo

Artículo 8.1.-Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 38,75 horas semanales, 1743 horas (225 días x 7,75h/día) anuales de trabajo efectivo de lunes a domingo conforme la distribución aquí establecida, entendiéndose como tal que el trabajador se encuentre tanto al comienzo como al final de su jornada laboral en su puesto de trabajo, vestido con la ropa de trabajo proporcionada por la empresa y en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

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

Los trabajadores tienen derecho a un descanso ininterrumpido de una duración mínima de día y medio entre turnos semanales.

La jornada diaria no podrá exceder de 9 horas.



Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente debe mediar como mínimo 12 horas.

El personal operario que tenga jornada continuada y ésta exceda de seis horas, disfrutará de quince minutos diarios de tiempo de descanso. Los trabajadores menores de dieciocho años cuya jornada exceda de cuatro horas y media disfrutarán de un descanso de 30 minutos.

Artículo 8.2.-Vacaciones.

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

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de enero a diciembre de cada año. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, el periodo de vacaciones podrá fraccionarse en dos únicos periodos, de quince días de duración.

Se creará una comisión entre comité de empresa y los responsables de la empresa para tratar el sistema de vacaciones donde se fijarán fechas de entrega de solicitudes y los cupos a cubrir de turnos.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los 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, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. Las personas trabajadoras percibirán durante el periodo vacacional el importe bruto que figura en la tabla de Estructura salarial del artículo 4.2.1 del presente convenio y que comprenderá los conceptos de salario base y parte proporcional de pagas extras.

Artículo 8.3.- Calendario laboral.

Cada año se confeccionará por la empresa el obligatorio calendario laboral de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento y antes del 31 de enero del año siguiente.

La confección de dicho calendario será de mutuo acuerdo entre la empresa y las



personas trabajadoras.

Artículo 8.4.- Festivos y Domingos

Los domingos y días festivos autonómicos y locales se trabajará por necesidades de producción. Se pondrá un listado para que se apunten voluntarios, y en el caso que no haya gente suficiente para cubrir las necesidades se incorporaría a trabajadores de modo obligatorio. En este caso se revisará la situación con los representantes de los trabajadores Los días festivos nacionales será voluntario trabajar, según el calendario de cada comunidad autónoma.

Los festivos trabajados, la empresa:

.-o bien concederá dos días de descanso

.-o bien abonará el día festivo a razón de 135,2.-€ brutos por día, salvo personal de oficinas que percibirá 166,4.-€/ día bruto.

Capítulo9.-Mejoras sociales

Artículo 9.1.-Licencias retribuidas.

Todo el personal afecto al presente Convenio colectivo disfrutará de las siguientes licencias retribuidas justificadas documentalmente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Dos días por el fallecimiento, Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días
 - c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - d) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que se disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.
- En el supuesto de que el trabajador, 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.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.l.d) del Estatuto las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del Trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

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

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

En cualquier caso se aplicará la legislación vigente en cada momento.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a



reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6.-Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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

7. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo



fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 9.2 Permiso por nacimiento y cuidado de menor, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante **diecinueve semanas**. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de **treinta y dos semanas**. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyéndose de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por



un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2.- Distribución del periodo de suspensión por nacimiento y reglas de ejercicio

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuirá del modo siguiente: a) seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa; b) once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses, pudiendo la madre biológica anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto; y c) dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y conforme se determine reglamentariamente. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días, en los términos establecidos, en su caso, en la negociación colectiva. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3.- Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento: duración, distribución y reglas comunes

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez



finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera: a) seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento; b) once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento; y c) dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4.- Discapacidad del menor y hechos causantes múltiples

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados anteriores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas para el caso de familias con dos personas progenitoras.



5.- Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6.- Suspensión por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión; en este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

7.- Garantías durante la suspensión y cláusula de mejora

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos regulados en este artículo. En todo caso, la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, se registrará en su integridad por lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción vigente en cada momento, incluida la adición de las dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, que podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla los ocho años, con el régimen transitorio de aplicación a hechos causantes anteriores previsto para dicha adición.

Artículo 9.3.- Permiso no retribuido por asuntos personales.

Los trabajadores podrán disfrutar de dos días no retribuidos para asuntos personales. El disfrute de este permiso queda condicionado a que se solicite con una antelación mínima de diez días respetándose el funcionamiento de los servicios necesarios por turno (4 carretilleros, 1 mantenimiento, 30 operarios de producción) Este permiso se concederá por orden de entrada de la solicitud. La denegación de este permiso se concederá por escrito y con una antelación de 5 días y con la fijación de una nueva fecha para su disfrute.

Artículo 9.4.- Permiso de un mes no retribuido

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de un permiso de un mes sin retribución,



condicionado a que

- Se solicite por escrito con una antelación de 2 meses
- Siempre que no afecte negativamente a la organización
- No se podrá disfrutar en períodos vacacionales

Por lo que se valorará cada caso particular que se plantee y una comisión formada por la parte empresarial y la representación legal de los trabajadores, en la que se establecerán los criterios a seguir.

Artículo 9.5.- Excedencias.

- a. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- b. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
- c. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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.

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 de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador



tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

d. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

f. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 9.6.- Ropa de trabajo.

a. Las prendas de verano deberán entregarse, como plazo máximo, en el mes de mayo, siendo las que a continuación se detallan:

- Dos pantalones. Cinco camisetas. Una gorra

b. Las prendas de invierno deberán entregarse, como plazo máximo, en el mes de noviembre, siendo las que a continuación se detallan:

- Dos pantalones, Cinco camisetas, Dos sudaderas, Una gorra.

Cada dos años y coincidente con la entrega de invierno, se dotará al personal de un chaleco.

Cada año se tendrá la disponibilidad de disponer de dos pares de zapatos de seguridad,



así como botas de agua según las necesidades del puesto

Artículo 9.7.- Póliza de Seguros e indemnizaciones.

Si como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional ocurrido a partir de la firma del presente convenio, se derivara una situación en grado de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o el fallecimiento, la empresa abonará a la persona trabajadora o beneficiarios a tanto alzado de una sola vez y durante la vigencia del presente convenio, la cantidad de veinte mil euros (20.000.-€) Si la derivación a las situaciones y grados descritos en el párrafo anterior, viniera de enfermedad común o accidente no laboral, el importe a recibir por el trabajador/a o beneficiarios sería de 5.000€

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

Artículo 9.8.1.-Rotura de gafas

La empresa entregara un cubre-gafas para protección de las personas trabajadoras.

Capítulo 10.- Régimen disciplinario

Artículo 10.1.- Régimen de faltas y sanciones

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

No obstante, y con el fin de evitar infracciones y sanciones, los responsables de las delegaciones podrán realizar actas de concienciación con aquellas personas que incurran en actitudes irresponsables que puedan derivar en Infracciones leves, para que reconduzcan su comportamiento.

Artículo 10.2.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La empresa puede imponer sanciones distintas a las enumeradas en presente convenio y que estén dispuestas en las disposiciones legales.

Artículo 10.3.- Prescripción de falta.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis



meses de haberse cometido.

Artículo 10.4.-Graduación de las faltas

A los efectos de graduación de faltas no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses
- Faltas graves: 6 meses
- faltas muy graves: Un año

Artículo 10.5.-Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta dos en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos en el horario de entrada.
2. . No Avisar durante 3 veces a la empresa en las 24/48 h del momento que se haya notificado el alta o baja por IT al afectado
- 3.El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, si no originase perjuicio o riesgos para la empresa y para sus compañeros.
- 4.Pequeños descuidos en la conservación del material
- 5.Falta de aseo y limpieza personal, según el manual de higiene del cliente.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones que alteren el normal funcionamiento de la actividad.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etcétera) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

Artículo 10.6.-Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Cualquier acción constatada cuya naturaleza perturbe el buen orden y la disciplina, o cuestione la salud o la seguridad colectiva en la empresa.
- 2.-Entre 3 y 5 faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.



3. Ausencias sin causa justificada por dos días durante un periodo de sesenta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida, sin malicia, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
5. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, sin que concurra quebranto manifiesto de la disciplina o perjuicio notorio para la empresa o terceros.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo sin riesgo de accidente para el trabajador/la trabajadora/a, para sus compañeros o para terceros y no concurra peligro de avería para las instalaciones o para los materiales, equipos de la empresa o de tercero.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo cuando como consecuencia de este.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
13. La utilización de los teléfonos móvil particulares en los puestos de trabajo donde la empresa no facilite o autorice las comunicaciones con los mismos. En caso de que la utilización de estos se de en puestos donde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales lo prohíbe, se estará a las sanciones para las mismas.
14. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra norma en materia de prevención.
15. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas y fuera de las zonas habilitadas para el efecto.

Artículo 10.7.-Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Seis o más de seis faltas no justificadas de puntualidad, superiora cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de sesenta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o



robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto encontrado en nuestros envases propiedad de nuestros clientes.

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

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas de sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez habitual o drogadicción manifestada durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la empresa y afectara de forma negativa en el trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o amenazarles en el centro.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la anterior.

16. Falsificar la identidad de un trabajador durante la jornada de trabajo y en documentos internos de la empresa, pudiendo causar o causando perjuicio a la empresa o a sus compañeros.

17. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

18. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

19. El acoso moral «mobbing, entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia



psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

20. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

21. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra norma en materia de prevención, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave para la seguridad y salud de los trabajadores/las trabajadoras.

22. Incumplimiento de los métodos de trabajo elaborados por la empresa para el correcto desempeño de los trabajadores/las trabajadoras. Serán dichos incumplimientos los cometidos por trabajadores que, habiendo sido formados e informados sobre los mismos, desobedecen las instrucciones.

23. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo cuando como consecuencia de este, se originase perjuicio muy grave a la empresa o fuese causa de accidente muy grave a sus compañeros de trabajo. Las discusiones que alteren el normal funcionamiento de la actividad, produciendo escándalo notorio de naturaleza muy grave.

24. No comunicar, de manera maliciosa, con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad social.

26. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, implicando quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa o para terceros.

27. La imprudencia en acto de trabajo con riesgo de accidente para el trabajador/la trabajadora/a, para sus compañeros o para terceros o concurriera peligro de avería para las instalaciones o para los materiales, equipos de la empresa o de terceros.

28. El incumplimiento de las responsabilidades en materia de calidad de todos los trabajadores/las trabajadoras. Es decir, no realizar la calidad de los envases establecida para los mismos, incluso en el supuesto de que estos envases no hayan llegado a los clientes.

29. No acudir a los círculos de calidad siempre y cuando la persona no se encuentre de baja médica, de permiso retribuido o de vacaciones. Para facilitar la asistencia, la empresa deberá facilitar dos o tres convocatorias según los turnos de lavado, en distintos días, para realizarlos.



Artículo 10.8.-Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo o repetitivo.

Capítulo 11.-Comisión mixta paritaria y garantías sindicales

Artículo 11.1.-Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo, que estará compuesta por tres miembros de cada una de las partes que han formado parte de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada parte firmante del Convenio.

Serán sus funciones: la vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio. La interpretación del articulado del presente Convenio.

Deberá reunirse a petición de cualquiera de las dos partes en un plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que sea requerida su intervención y emitir su informe en plazo de quince días desde el momento en que se produzca la reunión objeto del asunto que se le someta, el incumplimiento de los plazos dejará abierta la vía ante los organismos competentes.

Artículo 11.2.- Procedimiento de funcionamiento de la Comisión paritaria.

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente. Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.



Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

El domicilio de la Comisión paritaria, a efectos de notificaciones, será el de la empresa, no obstante, podrán entregarse notificaciones o propuestas a discutir por esta Comisión a cualquier miembro de la comisión negociadora del convenio o representantes de los trabajadores de la empresa, en este caso estos están obligados a hacer llegar las mismas a la Comisión mixta en un plazo máximo de dos días hábiles.

La Comisión Paritaria será responsable de:

- 1.- Recibir los escritos que se dirijan a la Comisión y dar traslado de dicha información a todos los miembros de la Comisión, así como concretar la fecha de reunión en un plazo de tres días hábiles desde que reciba la solicitud.
- 2.- Convocar las reuniones que se consideren necesarias, dentro del plazo de quince días desde recibida la notificación por la Comisión paritaria, para la resolución de la cuestión planteada.
- 3.- Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión Paritaria.
- 4.- Requerir previamente a la convocatoria, la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

La Comisión debe emitir informe en el plazo improrrogable de diez días, desde el momento en que se produzca la reunión o reuniones (la última) sobre todos los conflictos laborales. Ese informe podrá alcanzar o no una solución, si no se solucionase el tema dejará abierta la vía de resolución de conflictos.

Artículo 11.3.-Resolución de conflictos

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a la mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, en base al Acuerdo alcanzado por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana y los sindicatos UGT-PV y CCOO-PV, las discrepancias que surjan sobre cualquiera de las materias que sea competencia del referido Tribunal.

Artículo 11.4.- Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3

El procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET será el siguiente:

La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente



convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del ET, siguiendo los procedimientos regulados en el citado Estatuto de los trabajadores con las siguientes adaptaciones que se establecen a continuación:

La solicitud de descuelgue se comunicará por la empresa a la RLT para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 82.3 del ET.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación se someterán preceptivamente a la comisión mixta paritaria de interpretación del presente convenio. La comisión mixta paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo cada representación de la citada comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que los motivan.

Cuando la intervención de la comisión mixta paritaria hubiera sido sin acuerdo las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del ET y habrán de conformidad con el sexto acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la comunidad valenciana, someterse obligatoriamente a procedimiento de mediación y en caso de acuerdo de ambas partes al procedimiento de arbitraje voluntario.

Capítulo12.- Genero neutro

Artículo 12.1.-Género neutro.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Capítulo13.- Formación y Vigilancia de la Salud

Artículo 13.1.-Formación

Se considera la formación como un elemento fundamental para el mantenimiento de la competitividad de la empresa y el desarrollo de los trabajadores. Todo esto permitirá una rápida adaptación a nuevos métodos, tecnologías y a la adaptación a las nuevas formas de mercado. La Dirección de la empresa y la RLT consideran prioritarios los siguientes:

- .-Adecuación de las acciones formativas a las necesidades y funciones de los puestos de trabajo.
- .-Acogerse a los Acuerdos nacionales de formación continua o aquellos otros que puedan establecerse y que permitan un mejor aprovechamiento de medios y recursos.



Los cursos de formación se impartirán dentro de la jornada laboral y si no fuera posible y se impartieran fuera de la jornada se compensarán económicamente abonándose con el precio de horas extras y en caso de trabajadores del turno de noche la empresa podrá cambiar el turno toda la semana para que puedan asistir a los cursos de formación.

La persona trabajadora tendrá la obligación de asistir a dichos cursos, cuando supongan una actualización de conocimientos o reciclaje profesional y la empresa lo considere necesario. La no asistencia deberá ser suficientemente justificada.

Se evitará salvo causas justificadas la impartición de cursos presenciales en sábado.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes, La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Artículo 13.2.- Vigilancia de la salud.

1. La dirección de la Empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. La empresa realizará un reconocimiento médico anual para todos los trabajadores.
3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras por el Servicio de Vigilancia de la Salud. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.
4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante, lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la



aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

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

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

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

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

Artículo 13.3.-Revisión medica

La empresa realizara un reconocimiento médico anual que será voluntario para todos los trabajadores, de cuyo resultado se entregara al trabajador. En todo caso habrán de decidir los profesionales sanitarios encargados de la disciplina de medicina del trabajo la temporalidad del reconocimiento médico de las personas trabajadoras.

Capítulo 14.-Igualdad de Oportunidades, Planes de Igualdad y Protocolos

Artículo 14.1 Igualdad de Oportunidades, No Discriminación entre las Personas.

La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario el derecho fundamental a la igualdad de trato y



de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objeto que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por todo ello, se comprometen a cumplir con lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo).

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras acuerdan promover medidas en pro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en aplicación en el centro de Trabajo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres, así como lo dispuesto en el Real Decreto ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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

Asimismo, la empresa y la representación social acuerdan la firma de un protocolo para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa. Este protocolo incluye medidas contra el acoso y la violencia

Artículo 14.2.- Planes de Igualdad y Protocolo para la Prevención del Acoso por Razón de Sexo y/o Sexual.

La empresa aprobará el plan de igualdad en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los plazos establecidos en la Disposición transitoria décima segunda, y ello tras su modificación por el Real Decreto Ley 6/2019 de Medidas Urgentes para garantía de igual trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En cuanto al acoso sexual se estará al escrupuloso cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, el cual se transcribe literalmente: 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de



campañas informativas o acciones de formación. 2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Artículo 14.3.- Los salarios establecidos.

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

Artículo 14.4.- Protocolo para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa

La empresa tiene el Compromiso de en la gestión del acoso y violencia contra las personas LGTBI+

Es por ello por lo que se ha desarrollado un protocolo para prevenir y combatir el acoso y violencia en la empresa. Con el presente protocolo, la empresa manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Al adoptar este protocolo, la empresa quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones

Asimismo, la empresa asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todas las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la empresa, así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, la empresa no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, aplique las medidas oportunas a la persona responsable.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado



del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En efecto, la empresa al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Fases del protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI+

Tal y como se recoge en el Anexo II del *Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas*, la estructura y contenido de este protocolo se ajusta a los siguientes apartados:

a) DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La empresa formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse en la empresa



La empresa, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación.

En el ámbito de la empresa no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. De entender que está siendo acosada, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento en aras a su erradicación y reparación.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, la empresa sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se considerará Acoso discriminatorio (art 3.d Ley 4/2023) *Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso las conductas que se describen a continuación:



- Bromas o ridiculización de una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Desigualdad en el trato a una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Rechazo a referirse a una persona transexual por el nombre elegido, así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con el género con el que se identifica esta persona.
- Comentarios despectivos sobre personas transexuales por razón de su transexualidad.
- Bromas sobre personas transexuales, estén o no presentes en la conversación.

b) ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

.- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

.- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

.- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

.- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.



.- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

.- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género que está formada por las siguientes personas:

Por la empresa:

Director de RRHH

Técnico de RRHH

Por la RLT:

Presidente del Comité de Empresa

Secretario del Comité de Empresa

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Directora Financiera

[Nombre, apellidos y cargo]

Por la RLT

Miembro del Comité de Empresa

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta



comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento con voz, pero sin voto.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia y/o comunicación por acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Presentación de la queja o denuncia

El director de RRHH es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la empresa habilitará una cuenta de correo electrónico a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de las demás



personas que integran la comisión instructora.

El expediente de investigación

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de (MTEE) adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de (MTEE) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por

razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de la empresa a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y testigos, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso 15 días laborables más.

e) RESOLUCIÓN

La dirección de la empresa una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también al Comité de Seguridad y Salud. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.



b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria la posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso por orientación o identidad sexual y expresión de género, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.



Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, al Comité de Seguridad y Salud, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el convenio colectivo de Múltiples transportes Envases de España, el 1 de Enero de 2025 manteniéndose vigente durante dos años.

Así mismo, el protocolo será revisado una vez éste haya alcanzado el fin de su vigencia.

PROPUESTAS ACCIONES PLAN PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LGTBI+ EN LA EMPRESA MTEE

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, diversidad familiar, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, tal y como establece la legislación vigente.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, diversidad familiar, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI+ y a la diversidad familiar, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Asimismo, las personas contratadas para ofrecer servicios a un tercero tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas de la empresa usuaria y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las



discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La empresa implantará medidas para el acceso al empleo dirigidas a aquellos segmentos vulnerables del colectivo LGTBI+, en colaboración con organizaciones y entidades sociales y con el SEPE, con especial atención a las personas trans. La empresa fomentará el uso y admisión de currículos ciegos en sus procesos de selección, provisión y promoción en el empleo. La empresa garantizará el trato igualitario a las personas LGTBI+ y a la diversidad familiar en los procesos de acceso, selección, provisión y promoción en el empleo. La empresa se basará en criterios objetivos y no discriminatorios hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar en sus procedimientos de selección, provisión y promoción en el empleo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La empresa utilizará, en los procedimientos de ascenso o promoción profesional, criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar.

Las personas trabajadoras de la empresa tendrán igualdad de oportunidades para presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo sin que puedan presentarse causas de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

El sistema de clasificación profesional debe desarrollar una estructura que se corresponda con las necesidades de la empresa sin merma de la dignidad, con oportunidad de promoción, justa retribución y sin discriminación alguna por orientación sexual, expresión de género, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.

FORMACION, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

La empresa sensibilizará y formará en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar con acciones dirigidas al conjunto de su plan en diversidad sexo-genérica y sexo-afectiva personas LGTBI+.

La empresa formará a la totalidad de su plantilla en lenguaje inclusivo y respetuoso hacia las personas LGTBI+ y la diversidad familiar.

La empresa difundirá y formará al conjunto de su plantilla sobre las medidas planificadas



y los protocolos contra la discriminación y el acoso a las personas por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar recogidas en convenio.

La empresa revisará el cumplimiento escrupuloso del lenguaje inclusivo en su comunicación y, asimismo, en su comunicación externa por cualquiera de las vías y medios por las que se exprese.

El acceso a los planes de formación debe ser un acceso libre de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión de género, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.

ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

Impulso y realización de estudios sobre la situación de las personas LGTBI+ a través de encuestas de clima laboral, atendiendo a la obligatoria protección de datos, y relacionados con las medidas planificadas y protocolos con perspectiva hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar en la empresa.

Trasladar que en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Promover mecanismos de participación efectiva de las personas LGTBI+ en aquellos ámbitos y toma de decisiones que les incumban.

La empresa, previa negociación con la RLPT, garantizará la protección contra comportamientos LGTBI+fóbicos a través de un protocolo específico frente al acoso y la violencia en el trabajo por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

La empresa, previa negociación con la RLPT, publicará un protocolo con medidas específicas para la prevención de la transfobia y la protección a las personas trans en la empresa.

PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

1. La empresa garantizará los derechos de las personas trabajadoras LGTBI+ relacionados con sus parejas/familias con independencia de su identidad de género y orientación sexual en materia de permisos, embarazo, filiación y otros que se establezcan.
2. La empresa garantizará el permiso por matrimonio o pareja de hecho de las personas trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual.
3. Se garantizan que en los permisos de asistencia a consulta médica o pruebas de salud también se incluyan los relacionados con procedimientos de afirmación de género.



4. Se garantizarán los permisos por requerimientos o procedimientos administrativos relacionados con el cambio registral de la mención del nombre, sexo o género.



ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA

Modelo de denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual

A la Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

PERSONA AFECTADA:

PERSONA DENUNCIADA:

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

BREVE DESCRIPCIÓN DE OTRA INFORMACIÓN QUE SE APORTE (Testigos, pruebas):

SOLICITUD:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a _____ de _____ de 202

Fdo: _____

MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes firmantes



El presente documento de medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI ha sido negociado y suscrito por las siguientes partes:

a) Por la parte empresarial: MÚLTIPLES TRANSPORTES ENVASES DE ESPAÑA, S.L. (en adelante, «la empresa» o «MTE»), dedicada a la manipulación de envases y embalajes mediante procedimientos mecano-físicos (mecanizado, recuperación, higienización, limpieza y regeneración), así como a la logística, almacenamiento y lavado de embalajes de plástico, con centro de trabajo en Picassent (Valencia).

b) Por la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante, «la RLT»): el Comité de Empresa del centro de trabajo de Picassent, con la asistencia del sindicato Comisiones Obreras (CCOO).

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación suficiente para la negociación y suscripción del presente documento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

Artículo 2. Marco normativo

El presente documento se adopta en cumplimiento de las siguientes disposiciones normativas:

a) El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que establece la obligación de las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras de disponer de un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

b) El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, y en particular sus artículos 2 (ámbito de aplicación), 4 (negociación colectiva), 5 (contenido y alcance), 6 (diagnóstico previo), 8 (contenido de las medidas planificadas) y 9 (vigencia, seguimiento, evaluación y revisión), así como sus anexos I y II.

c) Los artículos 4.2.c), 4.2.e) y 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, relativos a los derechos de las personas trabajadoras a no ser discriminadas y a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

Artículo 3. Ámbitos de aplicación



3.1. Ámbito personal. Las medidas contenidas en el presente documento serán de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras del centro de trabajo de Picassent (Valencia) de la empresa MÚLTIPLES TRANSPORTES ENVASES DE ESPAÑA, S.L., que a la fecha de su suscripción cuenta con aproximadamente ciento cincuenta y dos (152) personas trabajadoras, con independencia de la modalidad contractual, incluidas las personas con contratos de duración determinada, a tiempo parcial, fijos discontinuos, así como las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal (ETT) durante la prestación de servicios en el centro.

3.2. Ámbito territorial. El presente documento será de aplicación en el centro de trabajo actualmente existente sito en Picassent (Valencia), único centro de la empresa.

3.3. Ámbito temporal. El presente documento entrará en vigor el día de su firma y mantendrá su vigencia durante el mismo período que el convenio colectivo de la empresa, esto es, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026. Se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos junto con el convenio colectivo, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento.

Artículo 4. Principio de transversalidad

Las medidas contenidas en el presente documento tienen carácter transversal y deberán integrarse en la gestión ordinaria de la empresa, informando la interpretación y aplicación del conjunto de las condiciones de trabajo, los criterios y prácticas de gestión de recursos humanos, la política retributiva, la formación, la promoción profesional, la prevención de riesgos laborales y la comunicación empresarial, tanto interna como externa.

La empresa velará por que todas las políticas, procedimientos y protocolos internos, presentes y futuros, incorporen la perspectiva de diversidad sexual, familiar y de género, garantizando la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la relación laboral.

Artículo 5. Coordinación con el convenio colectivo vigente

El presente documento se adopta como desarrollo y complemento de las previsiones contenidas en el artículo 14.4 y concordantes del convenio colectivo de la empresa MÚLTIPLES TRANSPORTES ENVASES DE ESPAÑA, S.L. para los años 2025-2026 (expediente n.º 46/01/0356/2026), que ya incluye una declaración de principios, un protocolo de actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, así como un catálogo de propuestas de acciones en diversas materias.



TÍTULO II. MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI (ANEXO I DEL REAL DECRETO 1026/2024)

Artículo 6. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

6.1. La empresa y la RLT declaran su compromiso firme con la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI, garantizando que ninguna persona trabajadora será discriminada, directa o indirectamente, por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, ni por pertenecer a una familia de composición diversa.

6.2. Se incorporan de forma expresa al conjunto de las políticas y procedimientos de la empresa las siguientes cláusulas:

- a) Toda referencia contenida en el convenio colectivo, en los contratos de trabajo, en los protocolos internos y en cualquier otra norma o documento de la empresa a la «no discriminación por razón de sexo» o a la «igualdad de trato» se entenderá que comprende, en todo caso, la prohibición de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- b) La empresa garantizará que la diversidad sexual, familiar y de género sea tratada con normalidad y respeto en todos los ámbitos de la relación laboral, promoviendo entornos de trabajo inclusivos y libres de prejuicios.
- c) Se prohíbe expresamente cualquier conducta que suponga discriminación, directa o indirecta, por asociación o por error, así como cualquier orden de discriminar y cualquier represalia frente a personas que formulen reclamaciones, denuncias o acciones encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad de trato.

Artículo 7. Acceso al empleo

A fin de garantizar la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en el acceso al empleo, la empresa adoptará las siguientes medidas:

- a) Los procesos de selección y contratación se regirán por criterios exclusivamente objetivos, relacionados con las competencias, la cualificación y la capacidad profesional de las personas candidatas, erradicando cualquier estereotipo o prejuicio vinculado a la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales.
- c) La empresa fomentará el uso de currículos ciegos (sin fotografía, sin indicación de sexo, edad u otros datos personales no relevantes) en sus procesos de selección, provisión y promoción



en el empleo.

e) Las ofertas de empleo se redactarán en términos neutros e inclusivos, evitando cualquier referencia, directa o indirecta, a la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o situación familiar de las personas candidatas.

Artículo 8. Clasificación y promoción profesional

8.1. El sistema de clasificación profesional establecido en el Capítulo 4 del convenio colectivo (Grupos profesionales I a V) se aplicará con criterios objetivos y neutros, garantizando que la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras no constituyan, en ningún caso, un factor determinante ni coadyuvante en la asignación de grupo profesional, nivel o funciones.

8.2. Los procedimientos de ascenso y promoción profesional se basarán en criterios objetivos y no discriminatorios hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar, garantizando la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras.

8.3. Las personas trabajadoras de la empresa tendrán igualdad de oportunidades para presentarse a la cobertura de puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, sin que puedan concurrir causas de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

Artículo 9. Formación, sensibilización y lenguaje

9.1. La empresa impartirá acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, dirigidas a la totalidad de la plantilla, incluidos los mandos intermedios, el personal directivo y el personal de recursos humanos.

9.2. La empresa formará a la totalidad de su plantilla en lenguaje inclusivo y respetuoso hacia las personas LGTBI y la diversidad familiar, revisando el cumplimiento escrupuloso del lenguaje inclusivo en su comunicación interna y externa.

9.3. La empresa difundirá y formará al conjunto de su plantilla sobre las medidas planificadas y los protocolos contra la discriminación y el acoso a las personas por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar recogidas en el convenio colectivo y en el presente documento.

Artículo 10. Retribución e igualdad salarial

10.1. La empresa garantizará la aplicación del principio de igualdad retributiva, de modo que la



orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras no constituyan, directa ni indirectamente, un factor de determinación, diferenciación o limitación de las percepciones salariales, extrasalariales o de cualquier otra naturaleza económica.

10.2. La estructura salarial prevista en el Capítulo 5 del convenio colectivo (salario base, complementos, pagas extraordinarias, horas extraordinarias y nocturnidad) se aplicará sin discriminación alguna por los motivos señalados en el apartado anterior.

10.3. La empresa promoverá la transparencia retributiva como instrumento para detectar y corregir posibles desigualdades, garantizando que las auditorías retributivas y los registros salariales que se practiquen incorporen la perspectiva de diversidad sexual y de género.

Artículo 11. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

11.1. Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstas en el convenio colectivo y en la legislación vigente se aplicarán en condiciones de igualdad a todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y con independencia de la composición de su unidad familiar.

11.2. La empresa garantizará que las medidas de ordenación del tiempo de trabajo (distribución de jornada, turnos, horarios flexibles, adaptaciones de jornada) se apliquen sin discriminación por los motivos contemplados en el presente documento.

Artículo 12. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

12.1. La empresa promoverá la diversidad y la inclusión en el entorno de trabajo, fomentando una cultura organizativa basada en el respeto a la dignidad de todas las personas, con independencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

12.2. La empresa garantizará la protección contra comportamientos LGTBfóbicos a través del protocolo específico frente al acoso y la violencia en el trabajo por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, previsto en el Título III del presente documento.

12.3. Se adoptarán medidas específicas para la protección de las personas trans en el entorno laboral, con especial atención a las mujeres trans, incluyendo:

- a) El respeto al nombre elegido por la persona trabajadora trans desde el mismo momento en que esta lo comunique, con independencia de que se haya producido o no el cambio registral de la mención relativa al sexo y al nombre.



b) La adecuación de la documentación interna de la empresa (tarjeta identificativa, directorio, correo electrónico, uniformes y cualquier otro documento) al nombre y género sentido por la persona trabajadora.

c) El acceso a las instalaciones y servicios (vestuarios, aseos, uniformes) conforme al género sentido.

Artículo 13. Permisos y beneficios sociales

13.1. La empresa garantizará los derechos de las personas trabajadoras LGTBI relacionados con sus parejas y familias, con independencia de su identidad de género y orientación sexual, en materia de permisos, suspensiones de contrato, embarazo, filiación y cualesquiera otros derechos que se establezcan legal o convencionalmente.

13.2. Se garantiza el permiso por matrimonio o constitución de pareja de hecho de las personas trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual, en los términos previstos en el artículo 9.1 del convenio colectivo y en la legislación vigente.

13.3. Se garantiza que en los permisos de asistencia a consulta médica o pruebas de salud se incluyan también los relacionados con procedimientos de afirmación de género (tratamientos hormonales, intervenciones quirúrgicas, revisiones y seguimiento médico asociados al proceso de transición), en los mismos términos que cualquier otra consulta médica o tratamiento de salud.

13.5. Los beneficios sociales que la empresa reconozca a las personas trabajadoras en función de su situación familiar (seguros, ayudas, anticipos, complementos, etc.) se aplicarán sin discriminación por razón de la composición de la unidad familiar, reconociéndose las parejas de hecho y los distintos modelos familiares en condiciones de igualdad.

Artículo 14. Régimen disciplinario

14.1. Las conductas que atenten contra la libertad sexual, la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras, así como las conductas de acoso discriminatorio por los referidos motivos, quedan integradas en el régimen disciplinario del convenio colectivo de la empresa, siendo calificables como faltas leves, graves o muy graves, de conformidad con la graduación prevista en los artículos 10.5, 10.6 y 10.7 del convenio colectivo.

14.2. En particular, y sin perjuicio de la calificación que corresponda conforme al régimen disciplinario del convenio:



a) Constituirán falta muy grave las conductas tipificadas en los números 18 (acoso sexual), 19 (acoso moral) y 20 (acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual) del artículo 10.7 del convenio colectivo, cuando se dirijan contra personas LGTBI o se motiven por su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Constituirán falta grave o muy grave, según la gravedad y circunstancias, las bromas, comentarios despectivos, ridiculización, uso deliberado de pronombres o nombres incorrectos, exclusión, marginación u otras conductas que, sin alcanzar la gravedad del acoso, supongan un menoscabo de la dignidad de las personas LGTBI.

14.3. Las sanciones aplicables serán las previstas en el artículo 10.8 del convenio colectivo, pudiendo alcanzar, en los supuestos más graves, la rescisión del contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI (ANEXO II DEL REAL DECRETO 1026/2024)

El protocolo de actuación para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI se encuentra desarrollado y regulado en el artículo 14.4 del convenio colectivo de la empresa para los años 2025-2026.

ANEXO: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

A la Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género de MÚLTIPLES TRANSPORTES ENVASES DE ESPAÑA, S.L.

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA:

Nombre y apellidos:

DNI/NIE: _____ Puesto de trabajo: _____
Departamento/Grupo profesional:

Teléfono de contacto: _____ Correo electrónico: _____

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA (si es distinta de la denunciante):



Nombre _____ y _____ apellidos:

Puesto de trabajo: _____ Departamento: _____
Relación con la persona denunciante: _____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA:

Nombre _____ y _____ apellidos:

Puesto de trabajo: _____ Departamento: _____
Relación laboral con la víctima: _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(Descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, frecuencia, duración, etc.)

BREVE DESCRIPCIÓN DE OTRA INFORMACIÓN QUE SE APORTE (Testigos, pruebas documentales, etc.):



—

—

—

—

SOLICITUD:

La persona abajo firmante solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

Asimismo, declaro que los hechos descritos son ciertos y que conozco las consecuencias legales de las denuncias falsas.

En Picassent (Valencia), a _____ de _____ de 202__

Fdo.: _____



RTL

PARTE EMPRESARIAL

ASESORES CCOO
