

## SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete

#### CONVENIO COLECTIVO DE “ELIS MANOMATIC, S.A.”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la empresa Elis Manomatic, S.A. – 02100291012020, con CIF A-08205056 para el período 01/01/2022 al 31/12/2024 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

Acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de Elis Manomatic, S.A. en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Planes de Igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

#### II Convenio Colectivo de la empresa “Elis Manomatic, S.A.”

Artículo preliminar. – Partes signatarias.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito, de una parte, por el Comité de Empresa que representa legalmente a las personas trabajadoras del centro de trabajo de Almansa (Albacete) asistido por el Sindicato CC. OO. y, de otra, por la representación legal de la empresa Elis Manomatic, S.A.

Artículo 1.– Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se concreta en el centro de trabajo de Almansa de la empresa Elis Manomatic, S.A. Las normas que se contienen en el presente Convenio vendrán a regular las condiciones de trabajo de todo el personal que presta o preste sus servicios en la empresa Elis Manomatic, S.A. en el centro de trabajo de Almansa, cualquiera que sea su modalidad de contratación laboral.

Artículo 2.– Vigencia, duración y denuncia.

La vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024. Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en el último trimestre de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 3.– Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo.

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 85.3 letra e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de interpretar cualquier duda que pudiera surgir del presente Convenio y para vigilar el cumplimiento del mismo, se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por 4 miembros, 2 por la representación de la empresa y los otros 2 por la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de Almansa, todos ellos participantes en la negociación del presente Convenio. Cada una de las partes podrá contar con la asistencia de asesores. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes. Los acuerdos de dicha Comisión serán vinculantes.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o conciliar en cuantos conflictos puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio o, se deriven de lo estipulado en su texto.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días. En el caso de desacuerdo o discrepancias, se someterá al ASAC. El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de la empresa Elis Manomatic, S.A. sito en calle Rda. Sur de Almansa (pol. ind. El Mugrón), s/n tercera fase, 02640, Almansa (Albacete).

Artículo 4.– Cláusula de inaplicación.

En esta materia, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.– Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC).

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.º 55, de 20 de marzo de 2014), que vinculará a la empresa y a la totalidad de los trabajadores/as representados/as, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 6.– Clasificación profesional.

Grupo 1. Personal de Administración.

a) Oficial Administrativo/a

b) Auxiliar Administrativo/a

Grupo 2. Personal Técnico.

a) Jefe/a de Mantenimiento

b) Técnico/a de Mantenimiento

c) Conductor/a

d) Especialista

Grupo 3. Personal de producción.

a) Jefe/a de Producción

b) Jefe/a de Textil

c) Encargado/a de Sección

d) Adjunto de Logística

e) Lavandero/a/Almacén

f) Operario/a

Artículo 7.– Incrementos económicos.

1. Incrementos salariales 2022:

3,5 % sobre salario base anterior a la firma del presente Convenio (tablas 2021) de aquellos trabajadores/as que no hayan tenido ningún incremento en 2022 con carácter retroactivo a 1 de enero de 2022. (Quien haya tenido algún incremento se le aplicará la parte proporcional, todo ello a efectos de garantizar la igualdad para todas las personas trabajadoras).

1 % sobre salario base anterior a la firma del presente Convenio (tablas 2021) de aquellos trabajadores/as que tuvieron el incremento del SMI 2022, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2022.

2. Incrementos salariales 2023 del 3,25 % sobre las tablas del 2022, con efectos a 1 de enero de 2023.

3. Incrementos salariales 2024 de 2,5 % sobre las tablas del 2023, con efectos a 1 de enero de 2024.

Todos los incrementos salariales se aplicarán únicamente sobre el salario base, horas extras, horas nocturnas y horas domingos y festivos.

Cláusula de revisión salarial:

Si la suma del IPC correspondiente a los años 2022, 2023 y 2024 es superior al 9,25 % (es decir, supera los incrementos pactados), la empresa se compromete a incrementar las tablas de 2024 en un 1,75 % más (tope máximo del 11 %), como base de partida para la negociación del año 2025. Dicha revisión se realizará cuando el presente Convenio finalice no siendo con carácter retroactivo.

Artículo 8.– Condiciones económicas.

La retribución de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio estará compuesta por el salario base por grupos profesionales fijado en las tablas salariales anexas del presente Convenio que corresponda a cada persona trabajadora, más resto de conceptos económicos.

Con la firma del presente Convenio Colectivo, se elimina el plus SMI de aquellas personas que así lo vieran percibiendo hasta la fecha, integrándose en el salario base. También se integrará en el salario base el 50 % de la cuantía que viniese percibiendo en concepto de mejora voluntaria para las categorías de Agente de Servicio y Lavaderos.

Artículo 9.– Plus responsabilidad y complemento puesto de trabajo.

Se establece el “plus responsabilidad” (actual “plus de productividad”) para las personas trabajadoras que desempeñen las funciones de Encargado/a, este será de 50,00 euros mensuales. Este plus no será compensable ni absorbible, computará a todos los efectos para alcanzar el SMI y únicamente se retribuirá durante la prestación de servicios en la posición de Encargado/a. Si llegado el momento el/la trabajador/a dejase de desarrollar esas funciones, dejará de percibir dicho plus.

Se establece el “Complemento Puesto de Trabajo”, que recogerá el 50 % de la “mejora voluntaria” no integrada en el salario base para las categorías de Agente de Servicio (249,6 € mensuales) y Lavadero (58,86 € mensuales), esta cantidad quedará congelada y no será compensable ni absorbible, siendo computada a todos los efectos para alcanzar el SMI.

Artículo 10.– Pagas extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio percibirá dos pagas extraordinarias prorrateadas, a razón del salario base convenio mensual.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán semestralmente. El personal que haya ingresado en la empresa en el transcurso del año, percibirá la parte proporcional que corresponda según el tiempo trabajado.

Artículo 11.– Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en el presente Convenio. La hora extraordinaria se compensará económicamente en la cuantía fijada en las tablas salariales anexas (para el 2022 es de 9,72 €/hora) salvo que el trabajador y/o trabajadora comunique su compensación por descanso por el tiempo equivalente dentro de los 4 meses siguientes.

Artículo 12.– Horas extraordinarias domingos y festivos.

Las horas extraordinarias trabajadas en domingos y festivos se abonarán en la cuantía fijada en las tablas salariales anexas (para el 2022 es de 11,88 €/h), salvo que el trabajador y/o trabajadora comunique su compensación por descanso por el tiempo equivalente dentro de los 4 meses siguientes.

Artículo 13.– Hora nocturna.

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, ambas inclusive. Tendrá la cuantía fijada en las tablas salariales anexas que para el 2022 será de 1,62 €/hora nocturna sobre la hora del salario base diario.

Artículo 14.– Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo durante la vigencia del Convenio Colectivo se establece en 1.792 horas anuales de trabajo efectivo sobre la cual se tiene derecho a 2 días de libre disposición, siendo la jornada real efectiva como máximo en 1.776 horas anuales.

Los festivos 25 diciembre, 1 de enero, 6 de enero, 1 de mayo y 6 de mayo se trasladan al domingo anterior o posterior según se acuerde con el Comité de Empresa.

Para todos los trabajadores y/o trabajadoras el período de tiempo de descanso de bocadillo será de 30 minutos, de los cuales 20 minutos tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo y los otros 10 minutos restantes deberán recuperarse.

En relación con la distribución de la jornada de trabajo, se establecerá un cuadrante a 4 semanas continuadas con la distribución de los turnos y las jornadas de los trabajadores y/o, trabajadoras. La empresa podrá avisar con un plazo mínimo de 5 días naturales cualquier cambio de turno por motivos organizativos o de producción.

Artículo 15.– Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho cada año a un período de vacaciones retribuidas de 22 días laborables. Si la duración de la prestación de servicios fuera inferior al año, se computará la parte proporcional a dicha duración.

El salario a percibir durante el período de disfrute de las vacaciones incluirá la totalidad de los conceptos y cantidades salariales que legalmente correspondan al trabajador trabajadora por norma legal, convencional, así como por acuerdos colectivos o individuales.



Las personas trabajadoras conocerán las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Una vez determinadas las vacaciones y establecidos los grupos a partir del mes de abril no podrán solicitarse cambios, y solo por cuestiones excepcionales y extraordinarias, y siempre con consentimiento de la dirección de la empresa podrán acordarse cambios.

Para casos puntuales la dirección de la empresa estudiará y decidirá si se establece algún cambio en las vacaciones por petición del trabajador y/o trabajadora.

Los huecos que queden sueltos se podrán sortear entre los trabajadores que quieran esas semanas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 de ET, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

En relación con los 14 festivos anuales, las personas o secciones que deban trabajarlos se considerarán dichos días como tiempo efectivo de trabajo y se compensarán por descanso por el tiempo equivalente. Dichos días de compensación se reflejarán en el calendario anual. Se disfrutan 3 semanas (3 semanas son 15 días, como son 14 festivos al año, más uno que lo consideramos uno de los días de vacaciones para completar las 3 semanas).

Del resultado de los 22 días de vacaciones más los 14 días festivos, se reflejarán en el calendario de vacaciones 7 semanas: 20 días por vacaciones y 14 de festivos al que se sumará uno de vacaciones, restando por disfrutar al trabajador y/o trabajadora 1 día de vacaciones y 2 de asuntos propios. El disfrute de los dos días de asuntos propios se regula en su artículo correspondiente. El día de vacaciones que resta por disfrutar, será elegido por el trabajador trabajadora, siendo que en ningún caso la productividad y prestación del servicio puede verse afectada por el disfrute de dicho día.

La programación de las 7 semanas en el calendario anual se realizará de la manera que se describe: Se establecerán 7 paquetes de vacaciones, dichos paquetes estarán formados por 5 trabajadores y/o trabajadoras. A medida que la plantilla aumente (el n.º de trabajadores y/o trabajadoras indefinidas o fijos discontinuos), se irá añadiendo en orden a cada paquete. Si hubiera vacantes en algún grupo, dicho hueco será el primero a cubrir. \* Ejemplo: Se hace un trabajador indefinido en marzo, se incorpora al paquete n.º 1; se hace un trabajador indefinido en mayo, se incorpora al paquete n.º 2, etc.

La adscripción de cada persona a cada paquete se determinará por sorteo en el 2018 (el resultado se hará público), y para años próximos se pasará automáticamente al siguiente paquete, por lo que si en 2018 a un trabajador y/o trabajadora le toca en el sorteo el paquete de vacaciones n.º 3, para las vacaciones de 2019 tendrá el paquete n.º 4, y así para los años sucesivos.

Los trabajadores y/o trabajadoras fijos discontinuos también entrarán en el sorteo de vacaciones, disfrutando aquellas semanas en las que el trabajador esté activo en la empresa, siempre sin sobrepasar el número de días que le corresponda en función del tiempo que esté ese año en la empresa.

Para el resto de secciones o trabajadores y/o trabajadoras que la empresa determine que no se requiere el establecimiento de grupos, bien porque el proceso productivo no lo requiera o por que el impacto en el proceso productivo no lo requiere la determinación de las 7 semanas se determinarán entre la dirección de la empresa y el trabajador y/o trabajadora, a excepción de aquellas personas que no presten servicio en festivos, que en este caso, disfrutarán de 4 semanas de vacaciones 4 (22 días laborables).

Artículo 16.– Asuntos propios.

Se tendrá derecho a 2 días de asuntos propios anuales.

Se solicitarán por escrito, uno de ellos con 15 días naturales de antelación a su disfrute y el otro con una antelación mínima de 7 días naturales.

Únicamente puede elegirlo una persona por turno, en plancha. Si coincidiera más de una persona por turno se determinará el día de disfrute efectivo por sorteo. En el resto de áreas, solo puede coger el día libre una persona al día.

Los dos días de asuntos propios podrán disfrutarse de la siguiente manera, a elección de cada trabajador y/o trabajadora:

a) Acumulando los dos días al período vacacional. Su disfrute se conocerá dos meses antes.

b) Disfrutándolos por separado. Se solicitarán según lo establecido en el presente artículo. En caso de no llegar a 12 meses de antigüedad, corresponderá la parte proporcional de días.

Artículo 17.– Permisos y licencias retribuidas.

En materia de permisos y licencias se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del ET y resto de normativa legal aplicable.

El trabajador/a tendrá derecho a un permiso retribuido anual de 16 horas para acudir a su médico de cabecera o médico especialista de la Seguridad Social, debiendo justificar debidamente la coincidencia de la hora en su turno de trabajo. Se podrán disponer de estas horas el trabajador/a que deba llevar a un hijo/a menor de 12 años al médico, siempre que no superen las 16 horas en total.

Se considerará permiso retribuido el tiempo indispensable para asistir a exámenes oficiales.

Artículo 18.– Compensación por enfermedad y accidente de trabajo.

En el supuesto de incapacidad temporal por contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional) las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100 % de la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior a la baja, desde el primer día de la baja y mientras continúe la situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de incapacidad temporal que requiera intervención quirúrgica con hospitalización de mínimo 3 días, la empresa abonará a la persona trabajadora un suplemento del 100 % de la base de cotización

Artículo 19.– Régimen disciplinario principios de ordenación:

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

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

3.– Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificarán en leve, grave o muy grave.

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

5.– La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a las y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras si los hubiere.

Graduación de las faltas:

1.– Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.– Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
  - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
  - d) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.
  - e) La suplantación de otro trabajador y/o trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
  - f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
  - g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
  - h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles herramientas, maquinaria, vehículos y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
  - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
  - j) La embriaguez en el trabajo.
  - k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
  - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivasen perjuicios graves.
  - m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
  - n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometida contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.
  - o) La reincidencia en cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- 3.- Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 10 meses o en veinte durante un año.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
  - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/compañeras o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
  - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
  - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
  - f) La embriaguez habitual o toxicómana si repercute negativamente en el trabajo.
  - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
  - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  - i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
  - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
  - k) El acoso sexual o por razón de sexo.
  - l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
  - m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
  - n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/trabajadora hubiese sido sancionado/a por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

o) Acoso moral y psicológico en el trabajo.

Sanciones:

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

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo por un día.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes, o despido disciplinario.

Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 20.– Igualdad de oportunidades y no discriminación. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

– Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

– Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

– Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

– Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

La empresa respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación:

Medidas referentes al acceso al empleo:

– En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

– Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

– No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

– La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

– El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

Planes de Igualdad:

Al centro de trabajo de Almansa (Albacete) le será de aplicación directa el Plan de Igualdad de Elis Manomatic, S.A.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En la empresa se establecen las siguientes medidas:

- Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.
- Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.
- Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Se seguirá el protocolo de acoso establecido en el Plan de Igualdad de Elis Manomatic, S.A.

Artículo 21.– Acumulación del crédito horario.

Prevía comunicación a la dirección de la empresa, se establecerá la acumulación de horas sindicales que tuvieran derecho, los distintos miembros de los comités de empresa de uno o varios de sus componentes si así lo solicitaran estos últimos.

Artículo 22.– Derecho supletorio.

En lo no pactado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley Orgánica de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y demás normas de general aplicación.

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier Convenio Colectivo que viniera aplicándose a los/as trabajadores/as afectados por el mismo, en el momento en que se incorporen a este.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

Si bien es cierto que la dirección de la empresa, dentro de sus facultades directivas y de decisión, puede retribuir a sus empleados como así lo considere en función de su desempeño, manteniendo, como mínimo, las condiciones mínimas pactadas en este Convenio Colectivo, la mercantil regularizará la situación de las Encargadas en enero de 2023, para que todas aquellas trabajadoras que ocupen dicha posición perciban la misma retribución.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**

Se establecerá un salario base de 1.000,00 euros a partir de la firma del presente Convenio Colectivo para las categorías que actualmente se encuentran por debajo del mismo (Auxiliar Administrativo, Técnico de Mantenimiento, Conductor/a, Especialista, Lavandero/a Almacén y Operario/a) con las especificidades concretas en función de la regularización de la estructura salarial indicada en la Disposición Transitoria tercera.

Dicha cantidad, NO será equivalente ni se identificará con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA**

Regularizar la estructura salarial del colectivo de Operario/a, Lavandero/a Almacén y Agentes de Servicio a partir de la firma del presente Convenio Colectivo en los siguientes términos:

Operario/a:

Para alcanzar el salario base de tablas (1.000,00 euros) se procederá a sumar el salario base actual + mejora voluntaria + plus SMI.

Lavandero/a Almacén:

Para alcanzar el salario base de tablas (1.000,00 euros) se procederá a sumar el salario base actual + el 50 % de la mejora voluntaria + plus SMI.

Agente de Servicio:

Para alcanzar el salario base de tablas (1.000,00 euros) se procederá a sumar el salario base actual + el 50 % de la mejora voluntaria + plus SMI.



Anexo 1. Tablas salariales

<b>2022</b>			
<b>Incremento 3,5 % sobre 2021**</b>			
<b>Grupos</b>	<b>Salario base</b>	<b>Paga extra</b>	<b>Total anual</b>
<b>I. PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
Oficial Administrativo	1.187,98 €	198,00 €	16.631,77 €
Auxiliar Administrativo	1.000,00 €	166,67 €	14.000,00 €
<b>II. PERSONAL TÉCNICO</b>			
Jefe/a Mantenimiento	1.256,88 €	209,48 €	17.596,37 €
Técnico/a Mantenimiento	1.050,00 €	175,00 €	14.700,00 €
Conductor/a	1.226,90 €	204,48 €	17.176,58 €
Especialista	1.000,00 €	166,67 €	14.000,00 €
<b>III. PERSONAL PRODUCCIÓN</b>			
Jefe/a Producción	1.256,88 €	209,48 €	17.596,37 €
Adjunto Logística	1.000,00 €	166,67 €	14.000,00 €
Jefe/a Textil	1.194,15 €	199,03 €	16.718,10 €
Encargado/a Sección	1.194,15 €	199,03 €	16.718,13 €
Lavadero/a Almacén	1.036,05 €	172,67 €	14.504,68 €
Operario/a	1.007,67 €	167,95 €	14.107,38 €
Hora extraordinaria	9,72 €		
H. extra-domingos y festivos	11,88 €		
Hora nocturna	1,62 €		

\* Para el personal que está a SMI (ya han sufrido un incremento en 2022 a consecuencia del incremento del SMI) se le aplicará 1 % adicional de incremento en 2022.

\* Para el personal que en 2022 ya ha tenido algún incremento, se le aplicará la parte proporcional de subida.

<b>2023</b>			
<b>Incremento 3,25 % sobre 2022</b>			
<b>Grupos</b>	<b>Salario base</b>	<b>Paga extra</b>	<b>Total anual</b>
<b>I. PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
Oficial Administrativo	1.226,59 €	204,43 €	17.172,30 €
Auxiliar Administrativo	1.032,50 €	172,08 €	14.455,00 €
<b>II. PERSONAL TÉCNICO</b>			
Jefe/a Mantenimiento	1.297,73 €	216,29 €	18.168,25 €
Técnico/a Mantenimiento	1.084,13 €	180,69 €	15.177,75 €
Conductor/a	1.266,77 €	211,13 €	17.734,82 €
Especialista	1.032,50 €	172,08 €	14.455,00 €
<b>III. PERSONAL PRODUCCIÓN</b>			
Jefe/a Producción	1.297,73 €	216,29 €	18.168,25 €
Adjunto Logística	1.032,50 €	172,08 €	14.455,00 €
Jefe/a Textil	1.232,96 €	205,49 €	17.261,44 €
Encargado/a Sección	1.232,96 €	205,49 €	17.261,47 €
Lavadero/a Almacén	1.069,72 €	178,29 €	14.976,08 €
Operario/a	1.040,42 €	173,40 €	14.565,87 €



Hora extraordinaria	10,03 €
H. extra-domingos y festivos	12,27 €
Hora nocturna	1,68 €

2024 Incremento 2,5 % sobre 2023			
Grupos	Salario base	Paga extra	Total anual
I. PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Oficial Administrativo	1.257,26 €	209,54 €	17.601,61 €
Auxiliar Administrativo	1.058,31 €	176,39 €	14.816,38 €
II. PERSONAL TÉCNICO			
Jefe/a Mantenimiento	1.330,18 €	221,70 €	18.622,45 €
Técnico/a Mantenimiento	1.111,23 €	185,20 €	15.557,19 €
Conductor/a	1.298,44 €	216,41 €	18.178,19 €
Especialista	1.058,31 €	176,39 €	14.816,38 €
III. PERSONAL PRODUCCIÓN			
Jefe/a Producción	1.330,18 €	221,70 €	18.622,45 €
Adjunto Logística	1.058,31 €	176,39 €	14.816,38 €
Jefe/a Textil	1.263,78 €	210,63 €	17.692,97 €
Encargado/a Sección	1.263,79 €	210,63 €	17.693,00 €
Lavadero/a Almacén	1.096,46 €	182,74 €	15.350,48 €
Operario/a	1.066,43 €	177,74 €	14.930,02 €

Hora extraordinaria	10,29 €
H. extra-domingos y festivos	12,57 €
Hora nocturna	1,72 €