

III.Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE DESARROLLO AUTONÓMICO

Resolución 37/2022, de 5 de julio, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica, convenio colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Elis Manomatic, SA, tiene en Nájera para los años 2022 a 2025

202207060092928

III.2501

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Elis Manomatic, S.A. tiene en Nájera para los años 2022 a 2025 (Código número 26100291012022), que fue suscrito con fecha 12 de abril de 2022, de una parte por la representación empresarial y, de otra, por el comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales,

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 5 de julio de 2022 . El Director General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, Ignacio Arreche Goitisolo.

Convenio colectivo de la empresa Elis Manomatic, SA en el centro de trabajo de Nájera

(Años 2022, 2023, 2024 y 2025)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

PREÁMBULO

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la representación empresarial de la empresa Elis Manomatic, SA -empresa que ha absorbido a la anterior empleadora Indusal Centro, SA - y la representación de los trabajadores -comité de empresa compuesto por 5 miembros- de la plantilla del centro de trabajo sito en Nájera (Carretera Logroño número 25, 26300, Nájera).

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todas las personas trabajadoras - incluidos todos sus grupos y categorías profesionales- que prestan sus servicios en el centro de trabajo que la Empresa Elis Manomatic, SA tiene en Nájera (Carretera Logroño número 25, 26300 Nájera) así como a la empresa Elis Manomatic, SA.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

El pago de los atrasos, consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se realizará dentro de los dos meses siguientes a la firma del mismo.

La denuncia del Convenio será automática al término de su vigencia, sin que ninguna de las partes tenga que denunciarlo con antelación. Asimismo, se mantendrá en vigor hasta la firma de un nuevo Convenio.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto que la administración o la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por si solo el resto del texto aprobado o bien si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación del mismo.

Si se diese tal caso, las partes signatarias de este convenio colectivo se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que tengan conocimiento de la resolución de anulación correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de noventa días a contar desde la citada fecha las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio colectivo en su totalidad.

Artículo 4. Comisión paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente convenio, formada por 3 vocales en representación de la Empresa y otros 3 en representación de los/as trabajadores/as.

Serán elegidos de entre los miembros del Comité de Empresa dos personas del sindicato USO y una persona por el sindicato CCOO.

Serán funciones de la Comisión paritaria:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio.
- A instancia de algunas de las partes, y, previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, mediar y/o conciliar, en su caso, así como arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- Cualesquiera otras establecidas en la ley.

Se reunirá cuando lo solicite una de las partes por escrito de la comisión, con al menos quince días de antelación a la celebración de la misma y facilitando la propuesta del Orden del Día.

Su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde según el tipo de intervención que de la misma se requiera y las decisiones serán aprobadas cuando obtengan el voto favorable de la mitad + 1 de sus miembros.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión paritaria serán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico o estatal.

CAPÍTULO II

Ingreso, periodo de prueba y ceses voluntarios

Artículo 5. Ingresos.

La dirección comunicará al Comité de Empresa los puestos de trabajo a cubrir y las condiciones profesionales que deben reunir los aspirantes.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza, todo ello sin perjuicio del derecho del comité de empresa a ser informado sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos y el derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en el centro de trabajo.

La dirección cubrirá los puestos de trabajo mediante la promoción interna de trabajadores/as de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

Artículo 6. *Período de prueba.*

El periodo se establecerá por escrito y será variable según el puesto de trabajo a cubrir y, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Peones, especialistas y personal no cualificado: 1 mes
- Técnicos no titulados: 3 meses
- Técnicos titulados: 6 meses

Durante el periodo de prueba la Empresa y el/la trabajador/a podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

Artículo 7. *Ceses voluntarios.*

Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo un plazo de preaviso de quince días en el caso de peones, especialistas y personal no cualificado y de 1 mes en el caso de los técnicos.

Sin perjuicio del plazo del preaviso establecido en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, para los contratos temporales cuya duración sea superior a un año.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del/la trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso.

CAPÍTULO III**Tiempo de trabajo****Artículo 8. *Jornada anual.***

La jornada laboral para los cuatro años de vigencia de este convenio será de 1.818 horas efectivas/año.

Se incluirán 2 días de libre disposición que se considerarán tiempo efectivo de trabajo y no podrán acumularse al finalizar el año. Al menos uno de estos dos días de libre disposición deberá disfrutarse en temporada baja. La concesión de estos días estará condicionada al preaviso con una antelación mínima de 72 horas y se adjudicarán un día por persona y grupo por riguroso orden de petición. Estos días no podrán ser disfrutados: como prolongación de ningún periodo vacacional ni como sustitución de los festivos laborales.

La jornada de trabajo diaria no podrá superar las 8 horas de trabajo efectivo, excepto los festivos laborales y los sábados, que podrán ser como máximo de 9 horas consecutivas de trabajo efectivo. Opcionalmente, se podrá trabajar 8 horas los sábados, siempre y cuando los viernes se trabaje una hora de más.

Los/as trabajadores/as que realicen 6 horas o más consecutivas de trabajo diario tendrán derecho a disfrutar de 20 minutos de descanso de jornada no efectiva de trabajo.

Los domingos siempre se considerarán descanso semanal. El descanso semanal, teniendo en cuenta el trabajo por turnos de mañana y tarde que se lleva a cabo en la Empresa, será una semana el domingo, y la siguiente el sábado y domingo de la semana en curso. Además, se respetará el descanso entre jornadas de 12 horas que marca el Estatuto de los Trabajadores y que es independiente del descanso semanal mencionado en el mismo.

En caso de un nuevo turno de trabajo de noche, los/as trabajadores/as se adscribirán voluntariamente. Se abonará un plus de nocturnidad del 25% del salario base por cada hora que se realice. Se considerará toda la jornada como nocturna para cada trabajador/a o la parte proporcional de las mismas entre el horario de las 22 a las 6 de la mañana.

La determinación práctica de esta jornada laboral, durante la vigencia del Convenio, se realizará en el Calendario Laboral.

La Dirección de la Empresa efectuará propuesta de calendario laboral, a los representantes de los/as trabajadores/as, con un mes de antelación a su publicación. Una vez presentado el proyecto de calendario a los representantes legales de los/as trabajadores/as, estos tendrán quince días naturales para trasladar a la empresa, si lo estiman conveniente, un informe. En caso de ser negativo la empresa valorará dicho informe antes de la publicación del calendario.

Artículo 9. *Trabajo en festivos.*

Los días festivos que se trabajen se pagarán a razón de un día ordinario más un plus festivo de 85 euros el día.

Los festivos los trabajará únicamente uno de los dos turnos, de tal modo que siempre habrá un turno que librerá un festivo mientras que al otro turno le tocará trabajar. Los festivos que toque trabajar a cada turno se repartirán alterativamente de tal modo que quedarán distribuidos a partes iguales entre los dos turnos. Todo ello quedará reflejado en el calendario laboral. Los días 25 de diciembre y 1 de enero la empresa permanecerá cerrada.

Los festivos laborales tendrán como máximo una duración de 9 horas de trabajo consecutivas y efectivas. Se dispondrá de 30 minutos de descanso, que podrán distribuirse en dos paradas, siendo este descanso computado como jornada no efectiva de trabajo.

El horario de los festivos laborales quedará reflejado en el Calendario Laboral y será preferiblemente de 6:00 a 15:30 horas, como máximo (incluyendo 30 minutos de descanso antes referidos).

Artículo 10. *Vacaciones.*

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones, o la proporción que corresponda en caso de no llevar ligado a la Empresa 12 meses.

El periodo vacacional se determinará, de común acuerdo, entre empresario y trabajador/a, pudiendo convenir la división del periodo total, con la única limitación de que, al menos, 15 días naturales sean sucesivos e ininterrumpidos correspondientes a la época de verano. Se aceptará que fuera del periodo vacacional de verano, a excepción de Semana Santa, exista la posibilidad de que se concedan las vacaciones de 31 días consecutivos siempre y cuando no coincidan más de una persona por grupo de trabajo a la vez.

La regulación de las vacaciones como norma general será preferiblemente la siguiente:

- 15 días en verano, del 15 de junio al 30 de septiembre.
- 8 días del 2 de enero al 31 de marzo.
- 8 días del 1 de octubre al 31 de diciembre.
- Excluyendo Semana Santa.

Además, la planificación anual de vacaciones se conocerá antes del 15 de diciembre del año anterior a su disfrute, junto a la presentación del Calendario Laboral anual.

Artículo 11. *Permisos retribuidos.*

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Por matrimonio del/la trabajador/a, 20 días naturales.
2. Por nacimiento de hijo, 16 semanas por cada progenitor, acogedor o adoptante. El permiso por Nacimiento o Suspensión temporal del contrato, viene regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Por defunción de cónyuge o hijo, 8 días naturales.
4. En caso de fallecimiento, enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma comunidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta comunidad, a excepción del cónyuge e hijo que en el caso de defunción se registró por lo recogido en el apartado 3 del presente artículo.
5. Por fallecimiento, enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles si el suceso se produce en la misma comunidad y cuatro días si es en distinta comunidad.
6. Por fallecimiento de familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad, 1 día.
7. Por matrimonio de padres, hijos y hermanos, consanguíneos o políticos, 1 día natural, si es dentro de la comunidad, y dos días si es fuera de la misma.

8. Por el tiempo necesario para asistir a consulta del médico de cabecera, o de especialista (tanto de seguridad social como de medicina privada) cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo y hasta un límite de 14 horas anuales. Se entiende por tiempo necesario, el que conste en el justificante médico de asistencia a consulta con especificación del tiempo empleado en la misma.

El disfrute de este permiso queda condicionado a la presentación del justificante de asistencia a consulta.

9. Para acompañar a familiares de 1º grado de consanguinidad y afinidad a consulta del médico de cabecera o especialista (tanto de seguridad social como de medicina privada), cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo y hasta un límite de 16 horas anuales.

También en este caso será necesario presentar justificante de asistencia a consulta con especificación del tiempo empleado en la misma.

10. Por traslado del domicilio habitual 1 día natural. El traslado deberá justificarse con el certificado de empadronamiento.

11. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

12. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de títulos oficiales.

Cuando se trate de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el/la trabajador/a podrá solicitar los días de permiso por hospitalización o intervención quirúrgica en cualquier momento dentro del período en que esté ingresado el pariente por el hecho causante y de manera consecutiva (solo los días laborables), debiendo de comunicar a la empresa los días a disfrutar.

En las licencias establecidas en los epígrafes 1,4, 5 y 6 de este artículo, el concepto de cónyuge se hará extensible a las personas que convivan como pareja estable y acrediten su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de su Ayuntamiento de residencia. En el supuesto de no existir el citado Registro en el lugar de residencia, deberán acreditar la convivencia con al menos un año de antelación al momento del hecho causante mediante certificación expedida por el Ayuntamiento de residencia.

Todos los permisos comenzarán el primer día laborable que siga al hecho causante.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 12. *Condiciones económicas.*

El salario del año 2022, será el establecido en las tablas salariales anexas, una vez adaptadas las estructuras salariales de todo el personal, de la siguiente manera:

Los pluses y complementos salariales fijos que se han venido percibiendo hasta el momento de la firma del presente convenio, pasarán a integrarse en el salario base, es decir, dichos importes no se pierden si no que se agregan al salario base. Si como consecuencia de dicha integración quedara algún importe remanente se integrará en un concepto denominado 'Mejora Voluntaria'.

El salario del año 2023, tendrá un incremento del 2% sobre las tablas salariales del año 2022.

El salario del año 2024, tendrá un incremento del 1,5% sobre las tablas salariales del año 2023.

El salario del año 2025, tendrá un incremento del 1,5% sobre las tablas salariales del año 2024.

Artículo 13. *Plus de puesto.*

Los/as trabajadores/as que ocupen los puestos de trabajo de empaquetadoras y carga de túnel, percibirán, en concepto de plus de puesto, los siguientes importes:

- Empaquetadores/ras: 2,08 euros por día efectivamente trabajado. Se computarán los días de trabajo efectivo por puesto cada mes.

- Conductor/a de túnel: 2,08 euros por día efectivamente trabajado. Se computarán los días de trabajo efectivo por puesto cada mes.

Las citadas cantidades se abonarán al personal los meses que realicen esas funciones. En el momento en que se deje de ocupar esos puestos, cualquiera que fuera la razón, se perderá el derecho a percibir este plus.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio percibirá dos Pagas Extraordinarias de devengo semestral, denominadas de Verano y de Navidad, en los meses de junio y diciembre. Ambas pagas se harán efectivas respectivamente, antes del 15 de junio y 15 de diciembre de cada año.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado.

CAPÍTULO V

Grupos profesionales

Artículo 15. Grupos profesionales.

Los grupos profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente Convenio serán los que a continuación se indican:

1. Dirección:

1.1. Director/a: Es el/la que con titulación adecuada y amplia preparación teórico-práctica, asume la responsabilidad del proceso industrial y otras áreas de la Empresa, teniendo a los/as Encargados/as Generales bajo su directa dependencia.

2. Administración:

2.1. Oficial administrativo/a: Es el/la empleado/a que, dependiendo del/la directora/a y pudiendo tener a su cargo personal administrativo, se responsabiliza de áreas específicas de la administración de especial complejidad.

2.2. Auxiliar administrativo/a: Es el/la empleado/a que, dependiendo del/la directora/a o del/la oficial administrativo/a lleva a cabo operaciones elementales administrativas.

2.3. Postventa: Es el/la empleado/a que, dependiendo del/la directora/a del centro, realiza el seguimiento del estado de los clientes, entre otros.

3. Logística:

3.1. Conductor/a de 1ª: Empleado/a encargado/a de la recogida, entrega, carga, descarga y transporte de ropa entre los clientes y la planta. Para realizar dichas tareas, el/la empleado/a llevará un camión de más de 3.500 kilos y requerirá del carnet de conducir C y CAP.

3.2. Conductor/a de 2ª: Empleado/a encargado/a de la recogida, entrega, carga, descarga y transporte de ropa entre los clientes y la planta. Para realizar dichas tareas, el/la empleado/a llevará un camión de hasta 3.500 kilos y requerirá únicamente del carnet de conducir B.

4. Mantenimiento:

4.1. Jefe/a de mantenimiento: Es el/la que, con mando directo sobre los/as oficiales y auxiliares de su departamento, tiene a su cargo el mantenimiento preventivo y correctivo; reparación, montaje y conservación de las instalaciones y maquinaria de la empresa; la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal a su cargo. Le corresponde la organización, planificación y dirección de los trabajos, el control de los consumos de herramientas, de energía, de combustibles y de otras primeras materias industriales; igualmente es su labor, la clasificación y distribución del trabajo, la determinación de los procedimientos a utilizar y el control de la producción y sus rendimientos.

4.2. Oficial/ala de 1ª de Mantenimiento: Empleado/a que, dependiendo del/la jefe/a de mantenimiento y pudiendo tener a su cargo personal, se responsabiliza de la maquinaria industrial y de las instalaciones de especial complejidad.

4.3. Oficial/ala de 2ª de Mantenimiento: Empleado/a que, dependiendo del/la jefe/a de mantenimiento o del/la oficial de mantenimiento, lleva a cabo operaciones elementales de mantenimiento y limpieza de la planta.

5. Producción:

5.1. Jefe/a de Producción: Dirige el trabajo de la planta, organiza al personal y asume la responsabilidad del proceso productivo.

5.2. Encargado/a de Sección: Dirige los trabajos de un taller o sección de la planta, organizando el trabajo, indicando al personal a sus órdenes la forma de ejecutarlo, el procedimiento que ha de utilizar y el tiempo que ha de invertir. Ha de tener los conocimientos técnicos o prácticos necesarios para ejecutar las órdenes que le confieran sus superiores, siendo responsable de la disciplina del taller o sección a su mando.

5.3. Oficial/ala de Expediciones: Es el/la empleado/a que se responsabiliza de la organización y distribución de la ropa limpia en cada ruta logística para su correspondiente expedición. Asimismo, realiza tareas de atención al cliente y gestión de pedidos.

5.4. Oficial/ala de 1ª: Personal de producción que destaca por su esfuerzo físico, práctica y aptitud, realizando principalmente las siguientes funciones:

- a) Realiza la programación y control de la calandra, lavadoras y secadoras, coordinando el flujo de ropa de la misma.
- b) Supervisa la empaquetadora retráctil de cinta y gestiona las expediciones.
- c) Realiza la programación y control de la producción y flujo de ropa de la zona de felpa, uniformidad y túnel de lavado.

5.5. Peón/a: Empleado/a que, dependiendo del/la encargado/a de sección lleva a cabo operaciones elementales en el proceso productivo.

A efectos de futuras elecciones a Representantes de los trabajadores, los grupos anteriormente enunciados se clasificarían en dos Colegios Electorales:

- Colegio de Técnicos y Administrativos: Grupos 1, 2.1, 2.2, 2.3, 4.1, 5.1, 5.2, y 5.3.
- Colegio de Especialistas y NC: Grupos 3, 4.2, 4.3, 5.4 y 5.5.

CAPÍTULO VI

Salud laboral

Artículo 16. *Ropa de trabajo.*

Se proveerá, durante el primer semestre del año, a todos/as los/as trabajadores/as, de dos prendas de trabajo y calzado de seguridad, cuando éste sea exigible legalmente, como dotación anual, sin perjuicio que, por deterioro, debido a un uso correcto, hubiera que reponerla.

La empresa podrá requerir la entrega de las prendas usadas antes de facilitar las nuevas.

Las prendas y calzado proporcionado por la empresa sólo podrán ser usados para y durante la ejecución del trabajo, siendo su uso durante el mismo obligatorio y habitual.

Artículo 17. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará a los/as trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y conforme a los protocolos médicos aplicables en cada caso.

Esta vigilancia se llevará a cabo previo consentimiento del/la trabajador/a. De este carácter voluntario solo se exceptuará, previo informe de los/as representantes/as de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro para el/ella mismo/a, para los/as demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se optará por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al/la trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los reconocimientos médicos se efectuarán en jornada laboral, y si ello no fuera posible, el tiempo empleado en los mismos será considerado tiempo de trabajo.

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los/as trabajadores/as afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del/la trabajador/a.

La dirección de la empresa será informada de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/la trabajador/a 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 pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

CAPÍTULO VII

Beneficios asistenciales

Artículo 18. *Prestaciones por enfermedad o accidente.*

Los/as trabajadores/as que inicien un proceso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, tendrán derecho a partir del cuarto (4) día hasta el día veinte de la IT, ambos inclusive, al 65% de la base reguladora del mes anterior a la IT, y a partir del día veintiún percibirán el 75% de dicha base reguladora.

Si la Incapacidad Temporal fuera derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará la diferencia hasta alcanzar el 100% de la base reguladora del mes anterior a la IT a partir del primer día y mientras dure ésta.

Artículo 19. *Seguro colectivo de accidente.*

La Empresa suscribirá una póliza con una compañía aseguradora que cubra el riesgo de muerte, invalidez absoluta, gran invalidez e incapacidad total, por accidente de trabajo en todos los casos, por un capital de 20.000 euros.

Artículo 20. *Inaplicación de las condiciones de trabajo.*

En consonancia con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre la inaplicación de las condiciones recogidas en este convenio por parte de la empresa, se deberá seguir necesariamente el siguiente procedimiento:

La empresa abrirá el periodo de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los/as trabajadores/as afectados/as.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. dicho acuerdo requerirá la mayoría de los miembros del comité de empresa.

Artículo 21. *Igualdad en el trabajo.*

La empresa y la representación de los/as trabajadores/as garantizarán que durante la vigencia del convenio se respetaran las condiciones de igualdad y no discriminación por cuestión de género, de conformidad con la legislación vigente nacional, la jurisprudencia y las directivas comunitarias. Como ejemplo: Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a:

- Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o de jornada.
- Desarrollar, y en su caso mejorar, tanto lo dispuesto en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, como las medidas contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, aprobada recientemente y fruto de la transposición de la Directiva comunitaria 2002/73/CE a nuestro ordenamiento jurídico estatal, en materia de igualdad en las relaciones laborales, favoreciendo así, los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.
- Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, LOMMPIVG, publicada en Boletín Oficial del Estado, el 29 de diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, regulados en dicha ley.

Las citadas obligaciones se entenderán cumplidas mediante la inclusión del centro de trabajo de Nájera en el Plan de Igualdad de la empresa Elis Manomatic, SA.

Artículo 22. *Violencia de género.*

A los/as trabajadores/as que hayan sido víctimas de la violencia de género, y así lo indique la orden de protección dictada por el juez, o en su caso, el informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género, se les garantizarán o mejorarán los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan, atendiendo en todo caso a la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

Artículo 23. *Procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos.*

En cumplimiento del mandato contenido en el artículo 85.3. c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece el siguiente procedimiento para solventar discrepancias derivadas de la inaplicación del presente convenio, al amparo de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

1.1. En primer lugar, se someterán las discrepancias a la Comisión paritaria del convenio mediante solicitud de cualquiera de las partes afectadas.

1.2. La Comisión paritaria convocará a sus miembros y debatirá sobre la cuestión objeto de discrepancia y resolverá la misma en el plazo de diez días hábiles desde la presentación de la solicitud.

1.3. Existirá acuerdo si se obtiene el voto favorable de la mitad + 1 de sus miembros.

1.4. Una vez sometida la discrepancia a la comisión paritaria del Convenio, si no hubiere acuerdo en el seno de la misma, las discrepancias se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos.

1.5. Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión paritaria en el plazo de diez días hábiles desde la presentación de la solicitud, salvo que quien lo solicita justifique la imposibilidad de cumplir el trámite, en cuyo caso se iniciará el plazo de diez días hábiles desde la justificación de tal imposibilidad.

1.6. Ambas partes acuerdan someter al organismo de Mediación, Conciliación y Arbitraje de La Rioja, las discrepancias que surjan sobre materias que sean competencia del mismo.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 24. *Régimen disciplinario.*

1. 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/a, 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.

2. Graduación de las faltas:

1. Se considerarán como Faltas Leves:

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta en tres o más 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 ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivasen perjuicios a terceros.

2. Se considerarán como Faltas Graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en seis 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 que causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, salvo que de ellas derivasen perjuicios muy graves a la empresa, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) 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.

h) 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.

i) 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.

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

k) La embriaguez en el trabajo.

l) 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.

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

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

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

p) 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 hasta en diez ocasiones durante 10 meses o en veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante más de cuatro días 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 periodo de un año.
- o) Acoso moral y psicológico en el trabajo.

3. Sanciones:

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

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses, o despido disciplinario.

4. Prescripción de las faltas:

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.

Disposición final

Las partes dotan a las condiciones pactadas en el presente convenio de condiciones mínimas para los/as trabajadores/as de Elis Manomatic, SA en el centro de trabajo de Nájera y, en todo lo no previsto en el articulado de este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Tablas salariales 2022

	<i>S. Base</i>	<i>Total anual</i>
<i>Grupo1 - dirección</i>		
Director/a	1.268,07	17.752,98
<i>Grupo2 - administración</i>		
Oficial administrativo/a	1.080,00	15.120,00
Auxiliar administrativo/a	1.015,00	14.210,00
Postventa	1.115,81	15.621,34
<i>Grupo3 - logística</i>		
Conductor/a 1º	1.090,00	15.260,00
Conductor/a 2ª	1.020,00	14.280,00
<i>Grupo4 - mantenimiento</i>		
Jefe/jefa de mantenimiento	1.166,56	16.331,84
Oficial 1ª	1.136,11	15.905,54
Oficial 2ª	1.015,00	14.210,00
<i>Grupo5 - producción</i>		
Jefe/jefa de producción	1.166,56	16.331,84
Encargado/a de sección	1.115,81	15.621,34
Oficial expediciones	1.080,00	15.120,00
Oficial de 1ª (de producción)	1.035,71	14.500,00
Peón	1.000,00	14.000,00
<i>Horas extraordinarias</i>	10,68	

Tablas salariales 2023 (2%)

	<i>S. Base</i>	<i>Total anual</i>
<i>Grupo 1 - dirección</i>		
Director/a	1.293,43	18.108,04
<i>Grupo 2 - administración</i>		
Oficial administrativo/a	1.101,60	15.422,40
Auxiliar administrativo/a	1.035,30	14.494,20
Postventa	1.138,13	15.621,34
<i>Grupo 3 - logística</i>		
Conductor/a 1º	1.111,80	15.565,20
Conductor/a 2ª	1.040,40	14.565,60
<i>Grupo 4 - mantenimiento</i>		
Jefe/jefa de mantenimiento	1.189,89	16.658,48
Oficial 1ª	1.158,83	16.223,65
Oficial 2ª	1.035,30	14.494,20
<i>Grupo 5 - producción</i>		
Jefe/jefa de producción	1.189,89	16.658,48
Encargado/a de sección	1.138,13	15.933,77
Oficial expediciones	1.101,60	15.422,40
Oficial de 1ª (de producción)	1.056,43	14.790,00
Peón	1.020,00	14.280,00
<i>Horas extraordinarias</i>	10,89	

Tablas salariales 2024 (1,5%)

	<i>S. Base</i>	<i>Total anual</i>
<i>Grupo 1 - dirección</i>		
Director/a	1.312,83	18.379,66
<i>Grupo 2 - administración</i>		
Oficial administrativo/a	1.118,12	15.653,74
Auxiliar administrativo/a	1.050,83	14.711,61
Postventa	1.155,20	15.621,34
<i>Grupo 3 - logística</i>		
Conductor/a 1º	1.128,48	15.798,68
Conductor/a 2ª	1.056,01	14.784,08
<i>Grupo 4 - mantenimiento</i>		
Jefe/jefa de mantenimiento	1.207,74	16.908,35
Oficial 1ª	1.176,21	16.467,01
Oficial 2ª	1.050,83	14.711,61
<i>Grupo 5 - producción</i>		
Jefe/jefa de producción	1.207,74	16.908,35
Encargado/a de sección	1.155,20	16.172,77
Oficial expediciones	1.118,12	15.653,74
Oficial de 1ª (de producción)	1.072,28	15.011,85
Peón	1.035,30	14.494,20
<i>Horas extraordinarias</i>	11,06	

Tablas salariales 2025 (1,5%)

	<i>S. Base</i>	<i>Total anual</i>
<i>Grupo 1 - dirección</i>		
Director/a	1.332,53	18.655,36
<i>Grupo 2 - administración</i>		
Oficial administrativo/a	1.134,90	15.888,54
Auxiliar administrativo/a	1.066,59	14.932,29
Postventa	1.172,53	15.621,34
<i>Grupo 3 - logística</i>		
Conductor/a 1º	1.145,40	16.035,66
Conductor/a 2ª	1.071,85	15.005,85
<i>Grupo 4 - mantenimiento</i>		
Jefe/jefa de mantenimiento	1.225,86	17.161,98
Oficial 1ª	1.193,86	16.714,01
Oficial 2ª	1.066,59	14.932,29
<i>Grupo 5 - producción</i>		
Jefe/jefa de producción	1.225,86	17.161,98
Encargado/a de sección	1.172,53	16.415,36
Oficial expediciones	1.134,90	15.888,54
Oficial de 1ª (de producción)	1.088,36	15.237,03
Peón	1.050,83	14.711,61
<i>Horas extraordinarias</i>	11,22	