



## SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

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

#### ANUNCIO

Visto: El texto nuevo del Convenio Colectivo de la empresa Elis Manomatic, S.A., para el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028, 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en el Decreto 64/2025, de 9 de septiembre, 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: Inscribir y registrar el Convenio Colectivo de la empresa 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.

#### **III Convenio Colectivo de la empresa “Elis Manomatic, S.A.” para el centro de trabajo de Almansa (Albacete)**

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 cuatro años, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028. 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 los trabajadores 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:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 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 las personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 6.– Clasificación profesional

1. La clasificación profesional de las personas trabajadoras en el ámbito del presente Convenio Colectivo, se ajustará a las siguientes categorías profesionales:

- Director/a
- Jefe/a de Sección
- Encargado/a General
- Encargado/a de Sección
- Oficial Administrativo/a
- Técnicos/as de Mantenimiento
- Conductores/as 1.<sup>a</sup>
- Conductores/as 2.<sup>a</sup>
- Especialistas
- Operario/a

Artículo 7.– Incrementos económicos.

- Incrementos salariales 2025 conforme a la tabla salarial correspondiente al anexo 1.
- Incrementos salariales 2026 del 3 % sobre las tablas del 2025, con efectos a 1 de enero de 2026.
- Incrementos salariales 2027 de 3 % sobre las tablas del 2026, con efectos a 1 de enero de 2027.
- Incrementos salariales 2028 de 3 % sobre las tablas del 2027, con efectos a 1 de enero de 2028.

Todos los incrementos salariales se aplicarán únicamente sobre el salario base, así como sobre las horas extraordinarias, horas nocturnas y horas extraordinarias trabajadas en domingos y festivos.

En caso de que el Salario Mínimo Interprofesional (en adelante, SMI) supere el salario anual establecido para la categoría inferior, siendo esta la de Operario/a, dicho salario se ajustará al importe del SMI.

En caso de que la categoría inferior de Operario/a, se iguale al SMI, se garantizará un diferencial de 2,81 % respecto a la categoría de Especialista.

Anualmente, la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo y la representación legal de Elis Manomatic, S.A., suscribirán las tablas salariales actualizadas que reflejen las modificaciones derivadas del incremento del SMI. La aplicación efectiva de dichos incrementos en nómina se realizará en el proceso de nómina correspondiente al mes siguiente a la firma de dichas tablas.

Artículo 8.– Condiciones económicas.

La retribución de las personas trabajadoras afectadas 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.

Artículo 9.– Pluses puestos de trabajo.

Se establecen los siguientes pluses de puesto de trabajo para las personas trabajadoras que desempeñen las funciones correspondientes:

- Encargado/a: 100 euros mensuales

– Lavandero/a: 158 euros mensuales

Dichos pluses no serán compensables, absorbibles ni revalorizables, y se retribuirá únicamente durante el tiempo en que la persona trabajadora desempeñe efectivamente las funciones asociadas al puesto. En caso de que la persona trabajadora deje de realizar dichas funciones, cesará automáticamente el abono del correspondiente plus.

La percepción de los pluses de puesto de trabajo corresponderá exclusivamente a las personas trabajadoras que ostenten la categoría profesional de Especialista y realice dichas funciones. En el caso de que una persona trabajadora con la categoría de Operario/a perciba alguno de estos pluses, ello implicará la consolidación automática de la categoría de Especialista.

Artículo 10. Plus de festivo.

Los días festivos efectivamente trabajados tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo y se compensarán mediante un plus festivo de 25 euros brutos, así como con descanso equivalente al tiempo trabajado.

Asimismo, se considerarán festivos, a efectos retributivos y compensatorios, aquellos que sean trasladados a sábado o domingo, como Navidad, Año Nuevo, Reyes y los días 1 y 6 de mayo.

Artículo 11.– 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 12.– 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 2025 es de 11,51 €/hora) salvo que la persona trabajadora comunique su compensación por descanso por el tiempo equivalente dentro de los 4 meses siguientes.

Artículo 13.– 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 2025 es de 14,07 €/h), salvo que la persona trabajadora comunique su compensación por descanso por el tiempo equivalente dentro de los 4 meses siguientes.

Artículo 14.– 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 2025 será de 1,92 €/hora nocturna sobre la hora del salario base diario.

Artículo 15.– 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.

El 25 diciembre, 1 enero, 6 enero, 1 de mayo son festivos nacionales no sustituibles y no pueden ser objeto de traslado ni modificación. No obstante, por decisión de la empresa y cuando concurren causas productivas que así lo justifiquen, podrá establecerse la prestación de servicios profesionales en el domingo anterior o posterior. La determinación de si dicha prestación se realizará el domingo inmediatamente anterior o posterior se acordará con el Comité de Empresa.

Para todas las personas trabajadoras el período de tiempo de descanso de bocadillo será de 20 minutos, los cuales tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

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 las personas trabajadoras. La empresa podrá avisar con un plazo mínimo de 5 días naturales cualquier cambio de turno por motivos organizativos o de producción.

En relación con la distribución irregular de la jornada, se establecen las siguientes limitaciones para su aplicación:

- No se podrá realizar un exceso de jornada en los meses de julio y agosto.
- No se podrá aplicar exceso de jornada en sábados, domingos ni festivos.



– Solo se podrá exceder la jornada, con un máximo de 9 horas diarias y dos días por semana, los cuales serán lunes y martes.

– El horario aplicado, ya sea por exceso o por defecto de jornada, deberá afectar de forma uniforme a la totalidad del turno de trabajo.

En todo lo no previsto en esta cláusula, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.– 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 a la persona 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 de la persona trabajadora.

Los huecos que queden sueltos se podrán sortear entre las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona 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 los 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 a la persona 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 la persona 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 personas trabajadoras. A medida que la plantilla aumente (el n.º de personas 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 una persona trabajadora indefinida en marzo, se incorpora al paquete n.º 1; se hace una persona trabajadora indefinida 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 una persona 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.



Las personas trabajadoras fijas discontinuas también entrarán en el sorteo de vacaciones, disfrutando aquellas semanas en las que la persona trabajadora esté activa 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 las secciones o personas 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 la persona 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 17.– Asuntos propios.

Se tendrá derecho a 2 días de asuntos propios anuales.

Las solicitudes deberán presentarse por escrito con 15 días de antelación, salvo en aquellos supuestos de fuerza mayor en los que la persona trabajadora acredite la imposibilidad de efectuar dicho preaviso y la causa no se encuentre contemplada entre los permisos y licencias retribuidas previstos en el presente Convenio o en la legislación vigente.

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 las áreas, solo puede coger el día libre una persona al día.

En caso de no llegar a 12 meses de antigüedad, corresponderá la parte proporcional de días.

Artículo 18.– 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.

La persona trabajadora 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 19.– 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, durante todo el período de incapacidad temporal.

Artículo 20.– 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 de la persona 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 las personas 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 otra persona 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. Cuando concurren elementos que evidencien mala fe, fraude, o una conducta incompatible con la finalidad de la incapacidad temporal.

- 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 mínimos de mantenimiento en caso de huelga cuando la persona trabajadora haya sido válidamente designada de forma clara, individualizada, motivada y proporcionada.
- 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, la persona 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 21.– 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 22.– Acumulación del crédito horario.

Previa 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 23.– 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.

Artículo 24.– Plan de igualdad, diversidad y protección de los derechos de las personas LGTBI+.

A fin de garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral de Elis Manomatic, se establecen las medidas en el anexo II.

Artículo 25.– Formación.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Contrato de duración determinada.

Se estará a lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a 6 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, la empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier Convenio Colectivo que viniera aplicándose a las personas trabajadoras afectadas 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 comunicará a la representación legal de los trabajadores cualquier incremento salarial colectivo que afecte a la totalidad de una o varias categorías profesionales.

### **Anexo I**

#### **TABLAS SALARIALES 2025**

	<b>Salario base</b>	<b>Prorrata</b>	<b>Total anual</b>
Director	2.000,00	333,33	28.000,00
Jefe de Sección	1.825,17	248,03	25.552,38
Encargado General	1.601,42	266,90	22.419,91
Encargado de Sección	1.413,92	235,65	19.794,91
Oficial Administrativo/a	1.406,62	234,44	19.692,63
Técnicos de Mantenimiento	1.344,73	224,12	18.826,22
Conductores 1. <sup>a</sup>	1.772,01	295,34	24.808,14
Conductores 2. <sup>a</sup>	1.715,00	285,83	24.010,00
Especialistas	1.226,71	204,45	17.174,00
Operario/a	1.193,12	198,85	16.703,64
Hora extraordinaria		11,51	
Hora extraordinaria domingos y festivos		14,07	
Hora nocturna		1,92	

#### **TABLAS SALARIALES 2026**

	<b>Salario base</b>	<b>Prorrata</b>	<b>Total anual</b>
Director	2.060,00	343,33	28.840,00
Jefe de Sección	1.879,93	313,32	26.318,96



Encargado General	1.649,46	274,91	23.092,51
Encargado de Sección	1.456,34	242,72	20.388,76
Oficial Administrativo/a	1.448,81	241,47	19.692,63
Técnicos de Mantenimiento	1.385,07	230,85	19.391,01
Conductores 1. <sup>a</sup>	1.825,17	304,20	25.552,38
Conductores 2. <sup>a</sup>	1.766,45	294,41	24.730,30
Especialistas	1.263,52	210,59	17.689,22
Operario/a	1.228,91	204,82	17.204,74

Hora extraordinaria	11,86
Hora extraordinaria domingos y festivos	14,49
Hora nocturna	1,98

**TABLAS SALARIALES 2027**

	<b>Salario base</b>	<b>Prorrata</b>	<b>Total anual</b>
Director	2.121,80	353,63	29.705,20
Jefe de Sección	1.936,32	322,72	27.108,52
Encargado General	1.698,95	283,16	23.785,28
Encargado de Sección	1.500,03	250,01	21.000,42
Oficial Administrativo/a	1.492,28	248,71	19.692,63
Técnicos de Mantenimiento	1.426,62	237,77	19.972,74
Conductores 1. <sup>a</sup>	1.879,93	313,32	26.318,96
Conductores 2. <sup>a</sup>	1.819,44	303,24	25.472,21
Especialistas	1.301,42	216,90	18.219,90
Operario/a	1.265,78	210,96	17.720,89

Hora extraordinaria	12,21
Hora extraordinaria domingos y festivos	14,93
Hora nocturna	2,04

**TABLAS 2028**

	<b>Salario base</b>	<b>Prorrata</b>	<b>Total anual</b>
Director	2.185,45	364,24	30.596,36
Jefe de Sección	1.994,41	332,40	27.921,78
Encargado General	1.749,92	291,65	24.498,84
Encargado de Sección	1.545,03	257,51	21.630,43
Oficial Administrativo/a	1.537,05	256,17	19.692,63
Técnicos de Mantenimiento	1.469,42	244,90	20.571,92
Conductores 1. <sup>a</sup>	1.936,32	322,72	27.108,52
Conductores 2. <sup>a</sup>	1.874,03	312,34	26.236,38
Especialistas	1.340,46	223,41	18.766,49
Operario/a	1.303,75	217,29	18.252,51



Hora extraordinaria	12,58
Hora extraordinaria domingos y festivos	15,37
Hora nocturna	2,10

\* Las tablas salariales podrán ser actualizadas anualmente según lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

## ANEXO II

### PLAN DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI+

#### 1. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS GENERALES

Este anexo tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral de Elis Manomatic, promoviendo un espacio de trabajo diverso, seguro y libre de discriminación por motivo de orientación sexual, identidad o expresión de género y otras circunstancias personales.

#### 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las medidas incluidas en este anexo serán de aplicación para todo el personal de la empresa, con independencia de su tipo de contrato o función, y tendrán carácter obligatorio.

#### 3. MEDIDAS DE IGUALDAD Y PROTECCIÓN

##### 3.1. Perspectiva interseccional y acciones positivas

- Se reconoce la vulnerabilidad específica de personas trans, personas no binarias y migrantes LGTBI+.
- La empresa se compromete a desarrollar medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral y promocionar la igualdad de oportunidades de este colectivo.

##### 3.2. Persona aliada LGTBI+

- Se nombrará a una persona aliada interna en la empresa, con formación específica, que actuará como figura de referencia y apoyo ante situaciones de discriminación, acoso o procesos de transición de género.

##### 3.3. Protocolo de transición de género en el trabajo

- La empresa se compromete a establecer medidas específicas para acompañar cualquier proceso de transición de género, respetando la identidad de la persona en todos los documentos, espacios y relaciones laborales.

##### 3.4. Formación obligatoria

- La formación en diversidad sexual y de género será obligatoria para toda la plantilla, incluyendo especialmente a la dirección y mandos intermedios.

- Esta formación incluirá contenido adaptado al sector industrial y ejemplos prácticos.

##### 3.5. Visibilidad y normalización

- Se promoverá la visibilidad positiva de las personas LGTBI+ mediante campañas internas anuales y acciones de sensibilización.

- La diversidad estará reflejada en la comunicación institucional y en los materiales de la empresa.

##### 3.6. Permisos y beneficios sociales

- Se garantizarán permisos para trámites médicos, legales o personales relacionados con la identidad sexual o de género.

- Se reconocerá la realidad de las familias diversas en el acceso a beneficios sociales y permisos.

##### 3.7. Protocolo contra el acoso LGTBI fóbico

- Se incluirá el acoso por razón de identidad o expresión de género, orientación sexual o características sexuales en el protocolo de acoso de la empresa.

- El protocolo garantizará la confidencialidad, la protección de la víctima y un procedimiento ágil.

##### 3.8. Canal de denuncia confidencial y seguro

- Se habilitará un sistema confidencial de denuncia, preferiblemente gestionado por personal externo o sindical, para garantizar la independencia del proceso.

##### 3.9. Participación del colectivo

- La representación LGTBI+ estará presente en las comisiones de igualdad y en las acciones que afecten sus derechos.

#### 4. DISPOSICIONES FINALES

- El presente anexo será registrado y publicado junto con el Convenio Colectivo.



– Las medidas aquí recogidas podrán ser actualizadas mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras

Albacete, 25 de noviembre de 2025.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

25.591