



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 219, fecha: viernes, 14 de Noviembre de 2025

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ELIS MANOMATIC,SAU VIGENCIA
DE 01/01/2025 A 31/12/2027

VISO el texto del Convenio Colectivo de la empresa ELIS MANOMATIC, S.A. Y SUS TRABAJADORES/AS EN EL CENTRO DE TRABAJO DE GUADALAJARA, Cód. conv.: 19000722011994 para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027; convenio que tuvo entrada el 26 de septiembre de 2025, y subsanado 6 de noviembre 2025 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; 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; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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



Guadalajara

EN GUADALAJARA A 7 DE NOVIEMBRE DE 2025. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ELIS MANOMATIC, S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE GUADALAJARA PARA LOS AÑOS 2025 A 2027

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

El presente convenio se concierta entre la representación legal de la empresa ELIS MANOMATIC S.A.U., de una parte y de otra, el Comité de empresa del centro de trabajo de Guadalajara, en representación de las personas trabajadoras del mismo.

CAPÍTULO I

ART. 1 - ÁMBITO FUNCIONAL

En el ámbito funcional, el presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo que la empresa ELIS MANOMATIC S.A.U. tiene sito en Guadalajara y sus funciones se enmarcan dentro de la actividad de tintorerías y lavanderías industriales.

ART. 2 - AMBITO PERSONAL

El Convenio afecta a la totalidad de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el centro de trabajo que ELIS MANOMATIC S.A.U tiene en Guadalajara, con las excepciones a que se refieren los artículos 1.3 apdo. c) y 2.1. apdo. a) del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 3 - VIGENCIA

El presente Convenio tendrá una duración de tres años comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2025 y finalizando el 31 de diciembre de 2027.

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.

ART. 4 - PRÓRROGA Y DENUNCIA

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

ART. 5 - GARANTÍAS "AD PERSONAM"

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente "ad personam". Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas.

ART. 6 - COMPETENCIAS



La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo técnico y práctico, corresponde a la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la dirección de la Empresa, la representación legal de las personas trabajadoras tendrá funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

ART. 7 - MOVILIDAD DEL PERSONAL

En cuanto a la movilidad del personal se estará exclusivamente a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los trabajadores.

ART. 8 - GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

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

1. DIRECCIÓN:

Director/a: Es la persona 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:

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

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

3. LOGÍSTICA:

Jefe/a de Logística: Es la persona trabajadora que, con mando directo sobre los conductores/as, tiene a su cargo la organización de la logística del centro, así como el control y organización de los vehículos del centro.

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

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

4. MANTENIMIENTO:



Jefe/a de mantenimiento: Es la persona trabajadora 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.

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

Oficial de 2ª de Mantenimiento: Es el personal 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:

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

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.

Especialista: Es la persona trabajadora que realiza funciones consistentes en la ejecución de operaciones que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para las cuales se exige cierto grado de pericia y un correcto desempeño. El trabajador puede hacer labores de manera autónoma y no necesita supervisión continua. Serán aquellos puestos de recepción de plegadores (plana, felpa y forma), expediciones y empaquetadora, tareas de costura e introducción en túneles y lavadoras.

Peón - especialista: Es la persona trabajadora que realiza funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con grado medio de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter medio (relativos al proceso, a los artículos, a la maquinaria y a la tipología de clientes).

Peón: Es la persona trabajadora que realiza operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención.

ART. 9 - TRABAJO DE CATEGORÍA SUPERIOR. INGRESO Y PROMOCIÓN



La Empresa comunicará al Comité de Empresa, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben reunir los/as aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación en cuyo caso se efectuará posteriormente. Se creará una comisión de revisión de categorías formada por parte de la representación legal del personal y la dirección de la empresa.

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.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Las Empresa, siempre que sea posible, procurará cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de las personas trabajadoras de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

Para ascender a una Categoría profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

1. Titulación adecuada.
2. Conocimiento del puesto de trabajo.
3. Historial profesional.
4. Haber desempeñado función de superior categoría.
5. Superar, satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
6. La permanencia en la Categoría.

En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso a la persona con mayor antigüedad.

ART. 10- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

A la persona trabajadora cuya capacidad se viera disminuida y reconocida dicha situación por el servicio médico, la Empresa procurará destinarlo a trabajos adecuados a su capacidad de conformidad con el certificado de aptitud para el puesto expedido por el Servicio de Vigilancia de la Salud, respetando las condiciones económicas generales de su categoría.

ART. 11- RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

A todas las personas trabajadoras que estén en situación de incapacidad temporal, se les reservará un puesto de trabajo de su categoría profesional correspondiente.

ART. 12- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de 1770 horas de trabajo efectivo para cada uno de los tres años de vigencia de este Convenio. La jornada laboral semanal será fijada en el calendario anual, siendo la jornada ordinaria de 5 días a la semana, el turno de



tarde trabajará de lunes a viernes y en el turno de mañana trabajará el sábado, librando el domingo y el otro día entre lunes y viernes, rotativamente. Durante la jornada ordinaria diaria se tendrá derecho a 20 minutos de bocadillo, computándose como tiempo efectivo de trabajo 10 minutos, no teniendo dicha consideración los otros 10 minutos.

Todo el personal trabajador de la Empresa registrará su jornada de trabajo, mediante el sistema de control que la Empresa disponga para tal fin.

La empresa tendrá que comunicar al personal afectado y a la representación legal de las personas trabajadoras el cambio de turnos con quince días de antelación.

Estos turnos serán siempre rotativos semanalmente.

ART. 13 - FESTIVOS

Se considerarán festivos todos los días marcados por el decreto de la Junta de Castilla la Mancha más los dos días de fiesta local.

Los días 1 de enero, y 25 de diciembre en ningún caso podrán trabajarse. Los días 1 de mayo y 15 de agosto si por necesidades de producción hubiera que trabajarlos se considerarán como horas extras estructurales abonando la hora al precio de: año 2025 - 23,47 euros brutos, 2026 - 23,94 euros brutos y 2027 - 24,54 euros brutos o se compensarán con dos días de descanso por cada día trabajado, dentro del año en curso. La jornada ordinaria de cada uno de los diez festivos restantes es de 6 horas y media.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán un plus por día trabajado que será el equivalente al 75% del plus Festivo correspondiente a su categoría y la hora tope de salida del turno de tarde serán las 20.00 horas.

Se establece un Plus Festivo con los importes brutos fijados en las Tablas Salariales del Anexo I.

ART. 14 - VACACIONES

Las vacaciones para todo el personal afecto a este Convenio, serán de 33 días naturales por año de servicio y se disfrutarán al menos 27 días ininterrumpidos en el periodo comprendido entre la última semana (completa) del mes de junio y el 30 de septiembre. Los días restantes se disfrutarán preferentemente en el mes de diciembre.

Cuando las vacaciones fijadas en el calendario de vacaciones de la empresa coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto que el periodo 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, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Plus de vacaciones:

La totalidad del personal cobrará en un solo pago y para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, las siguientes cantidades brutas, dependiendo de su categoría, en concepto de plus de vacaciones:

Plus Vacaciones	2025	2026	2027
GRUPO 1. DIRECCIÓN			
DIRECTOR/A	438.10	446.87	458.04
GRUPO 2. ADMINISTRACIÓN			
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	438.10	446.87	458.04
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	438.10	446.87	458.04
GRUPO 3. LOGÍSTICA			
JEFE/A DE LOGISTICA	438.10	446.87	458.04
CONDUCTOR DE 1ª	438.10	446.87	458.04
CONDUCTOR DE 2ª	438.10	446.87	458.04
GRUPO 4. MANTENIMIENTO			
JEFE/A DE MANTENIMIENTO	438.10	446.87	458.04
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	438.10	446.87	458.04
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	438.10	446.87	458.04
GRUPO 5. PRODUCCIÓN			
JEFE/A DE PRODUCCIÓN	438.10	446.87	458.04
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	438.10	446.87	458.04
ESPECIALISTA	438.10	446.87	458.04
PEÓN ESPECIALISTA	352.87	359.93	368.93
PEÓN	352.87	359.93	368.93

Las personas trabajadoras podrán elegir entre cobrar la citada gratificación íntegra en el mes de septiembre o prorrateada en 12 mensualidades.

Las citadas cantidades siempre serán proporcionales al tiempo de trabajo en el año natural.



ART. 15- LICENCIAS

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

- a. Quince días naturales, en caso de matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida.
- b. Durante tres días, en los casos de intervención quirúrgica y fallecimiento de cónyuge o parejas de hecho (legítimamente constituidas), hijo, padre o madre, nietos, hermanos, cuñados y abuelos de la persona trabajadora y su cónyuge. Si por causa de este evento la persona trabajadora necesitase realizar algún desplazamiento se ampliará a dos días más.
- c. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d. Dos días por intervención quirúrgica que requiera hospitalización o por fallecimiento de tíos y sobrinos con relación de consanguinidad o afinidad.
- e. Un día por traslado de domicilio habitual.
- f. Un día por boda de padres, hijos, hermanos y abuelos por consanguinidad o afinidad.
- g. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i. La persona trabajadora, por cuidado del lactante menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo que puede dividir en dos fracciones. Este derecho puede sustituirse por una reducción de media hora con la misma finalidad o bien acumulando en jornadas completas en los términos que se establecen en el párrafo siguiente. Este permiso es un derecho individual que, si bien podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores, no podrá ser disfrutado simultáneamente si ambos progenitores pertenecen a la empresa y medien razones justificadas de afectación al buen funcionamiento de la empresa. Las personas trabajadoras que opten por la acumulación del período por cuidado del lactante, previamente al disfrute de este permiso habrán consumido las vacaciones del año anterior si tuvieran pendientes, de manera que, el disfrute de estas vacaciones comenzará al día siguiente a la finalización del permiso de maternidad o paternidad. El ejercicio de la posibilidad de acumular se entiende a la hora de ausencia al trabajo.
- j. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- k. En caso de asistencia a la consulta médica del seguro de enfermedad, por el



tiempo necesario, hasta un límite de 20 horas anuales para el médico de cabecera preavisando con 24 horas salvo casos de urgencia.

- Sin límites de horas, en caso de asistencia a la consulta especializada de la Seguridad Social.
 - En caso de asistencia por acompañamiento de ascendiente y/o descendiente hasta un límite de 16 horas anuales.
 - En todos los casos se entregará justificante de asistencia médica.
- l. Cuando se tenga que concurrir a exámenes para la obtención de títulos oficiales, formación académica o profesional.
- m. El personal de la Empresa ELIS MANOMATIC, S.A.U. disfrutará de 4 días por asuntos propios. Dichos días no podrán acumularse con el periodo vacacional o puentes. Para su disfrute la persona trabajadora preavisará a la empresa con una antelación mínima de 72 horas. Habrá un máximo de dos personas librando por día y turno. Estos días no tendrán la consideración de horas de trabajo.

En todo caso lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

ART. 16- EXCEDENCIAS

1. Forzosa

- a. En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar del trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.
- b. Se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o sindical de ámbito Local, Provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.
- c. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- d. En el supuesto de que la empresa deba cubrir está vacante, de la misma manera que en el caso de nacimiento por parto o cuidado de menor, el trabajador que lo sustituya será mediante contrato de interinidad, que podrá rescindirse cuando deba producirse el reingreso de aquel.

2. Voluntaria

- a. Tendrá derecho a ella cualquier persona trabajadora con una antigüedad en la empresa de un año.
- b. La duración podrá ser entre los cuatro meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido dos años, desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitada otra vez por la misma persona.
- c. Las personas trabajadoras tienen derecho a una excedencia por nacimiento por parto o adopción, por un periodo no superior a tres años para atender a su cuidado.
- d. Los nacimientos por parto o cuidado del menor sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera



disfrutando.

- e. Las contrataciones para suplir las personas trabajadoras en Excedencia serán por contratos de interinidad con el fin de que el trabajador al término de su excedencia se pueda incorporar inmediatamente.

La excedencia podrá ser prorrogada hasta el tiempo máximo establecido en este convenio.

3. Excedencia especial

Quienes lo deseen siempre que se tenga una antigüedad al menos de un año, podrán solicitar hasta dos meses de excedencia, no coincidente con el periodo de Navidad, Semana Santa y los meses de julio, agosto y septiembre, salvo causa justificada. La solicitud deberá hacerse con una antelación de treinta días, salvo casos de urgente necesidad.

La empresa no está obligada a cotizar a la Seguridad Social por ningún concepto. La persona trabajadora se incorporará a su puesto de trabajo de manera automática al día siguiente de la finalización de esta excedencia, con las mismas condiciones económicas de antigüedad, etc, que tenía el día anterior al inicio de la licencia.

ART. 17- JUBILACIÓN

En materia de jubilación anticipada se estará a lo que la Ley marque en cada momento. Por parte de empresa se intentará en todo momento dar las máximas facilidades en cada supuesto de jubilación anticipada.

CAPITULO II RÉGIMEN ECONÓMICO

ART. 18- SALARIO CONVENIO

El salario Convenio para el año 2025, 2026 y 2027 será para cada categoría, el fijado en las tablas salariales que se adjuntan como anexo I de este Convenio.

Las subidas a aplicar serán:

Para el año 2025 de un 4,4% sobre las tablas de 2024

Para el año 2026 de un 2% sobre las tablas de 2025

Para el año 2027 de un 2,5% sobre las tablas de 2026

Se aplicará una cláusula de revisión por la cual, en caso de que el IPC en los 3 años de vigencia del convenio colectivo supere el 9% de subida aplicada en el convenio, se actualizarán las tablas con un máximo de un 1,1%.

La Empresa garantizará en todo momento que los salarios profesionales totales que perciba el personal afectado por el presente Convenio alcancen, en conjunto y cómputo anual, el Salario Mínimo Interprofesional anual vigente en cada momento.

A tal efecto, en el caso de que haya personal que, con el conjunto de salarios



previstos en el presente Convenio, no alcance el SMI, la Empresa le abonará una Mejora Voluntaria por el importe resultante entre el SMI vigente y el salario total, incluyendo todos los conceptos salariales.

ART. 19- ANTIGÜEDAD

Se abonará un complemento personal anual bruto por antigüedad fijado en quinquenios en base a la siguiente escala.

Primer quinquenio 481,29.-€

Segundo quinquenio 187,51.-€

Tercer quinquenio 156,15.-€

ART. 20- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todo personal afecto a este Convenio, percibirá las siguientes gratificaciones denominadas de "verano o julio" y "Navidad" en la cuantía de 30 días de salario más antigüedad.

Se establece como fecha límite de pago para estas gratificaciones las siguientes:

- a. Gratificación de verano o Julio: 15 de julio
- b. Gratificación de Navidad: 20 de diciembre

ART. 21- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Cada hora que se realice por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria, se abonará de acuerdo con lo marcado en las tablas del Anexo I.

No obstante, lo anterior la persona trabajadora de acuerdo con la empresa optará entre cobrarlas o compensarlas con descansos, acumulándolas quincenal o mensualmente.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y de hacerse, se registrarán día a día, y se totalizarán semanalmente, entregando copia a la persona trabajadora del resumen semanal de las mismas.

En ningún caso, podrán realizarse más de nueve horas diarias y efectivas, y el exceso de existir, se considerarán "horas extraordinarias".

Se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se produzcan por exceso de demanda de clientes estables a los que se les presta servicio diariamente con una antigüedad de servicio de más de dos meses.

ART. 22 - PLUS PEON-ESPECIALISTA



Aquellas personas trabajadoras pertenecientes a la categoría de peón-especialista, siempre y cuando desempeñen tareas de formación y control del proceso productivo recibirán un plus de 55,73 euros brutos al mes durante 12 meses.

ART. 23 - PLUS ESPECIALISTA

Aquellas personas trabajadoras pertenecientes a la categoría de especialista, percibirán un plus de 110 euros brutos al mes durante 12 meses.

ARTICULO. 24- PLUS ENCARGADO/A DE SECCION

Las personas trabajadoras (categoría operarios/as) responsables de la sección de trabajo de secadores percibirán una compensación económica de 5,91 € brutos diarios.

Las tareas a realizar son las siguientes:

1. Gestión del personal: motivación de los equipos, control de ritmos y productividades, incidencias y conflictos...
2. Organización de la carga de trabajo: recolocación del personal, gestión de las pausas, alertas a los mandos (encargados/as) de niveles de criticidad en caso de no poder llegar a los objetivos
3. Gestión de las prioridades productivas (orden de tratamiento de clientes, transportes extras...)

En el momento en que dejen de ocupar estos puestos y estas responsabilidades, cualquiera que fuera la razón, dejarán de percibir la citada cantidad.

CAPITULO III MEJORAS CARÁCTER SOCIAL

ART. 25.- ENFERMEDAD COMÚN, PROFESIONAL Y ACCIDENTE E INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS

- A. En caso de IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, a partir del primer día, la empresa abonará a la persona trabajadora accidentada, un suplemento de hasta el 100% de su base de cotización del mes anterior a la baja.
- B. IT derivada de enfermedad común:
 1. En el caso de enfermedad común la persona trabajadora percibirá el 85% de su salario convenio más antigüedad a partir del día treinta de la baja.
 2. En caso de intervención quirúrgica con ingreso hospitalario como mínimo de 3 días, la empresa abonará a la persona trabajadora un suplemento del 100% de la base de cotización desde el primer día de la baja.

ART. 26 - VIGILANCIA DE SALUD LABORAL

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y



peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para su prevención. Asimismo, se informará a los Delegados de Prevención.

La empresa se compromete a realizar los reconocimientos médicos necesarios de acuerdo con la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

En lo no redactado en este artículo se estará de acuerdo con lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales.

ART. 27- ROPA DE TRABAJO

La empresa facilitará gratuitamente a sus personas trabajadoras la ropa de trabajo adecuado, de dos piezas, así como el calzado para el desempeño de su tarea, tantas prendas como sean necesarias al año (como mínimo un uniforme completo con su correspondiente calzado cada año).

ART. 28- INGRESOS

Quienes hubiesen desempeñado funciones eventuales, temporales o interinos, ocuparán las plazas que se creen como trabajadores/as indefinidos.

ART. 29 - TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD

A aquellas personas trabajadoras que realicen trabajos con elementos tóxicos, peligrosos, por el tiempo en que éstos se desempeñen y mientras no sean subsanados, percibirán un incremento del 20% del salario base.

Será la legislación social quien determine qué labores llevan consigo la toxicidad, penosidad o peligrosidad.

ART. 30- AYUDA ESCOLAR

La empresa abonará una ayuda escolar a las personas trabajadoras que acrediten reunir los siguientes requisitos:

- Tener un hijo/a realizando estudios homologados
- Que dicho hijo/a sea dependiente de la persona trabajadora

Para generar esta ayuda, deberán acreditarse dichos requisitos en el mes de septiembre del año natural. El importe de la ayuda será de 100€ brutos anuales y se abonará en la nómina de septiembre.

Para el personal fijo discontinuo, en caso de no estar de alta en la empresa en dicha fecha, pero siempre y cuando acredite la totalidad de los requisitos indicados anteriormente, se abonará en la primera nómina del siguiente periodo de actividad y en relación al tramo de meses que haya estado de alta en el año natural por el importe de la tabla reflejada a continuación.



Ayuda Escolar	1- 3 meses	3 - 6 meses	6 - 9 meses	9 - 11 meses	1 año
	20.00 €	40.00 €	60.00 €	90.00 €	100,00 €

ART. 31 - REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Las personas trabajadoras tendrán derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación, regulados en el Estatuto de los Trabajadores, es decir, Delegados/as de Personal o Comités de Empresa.

- a. Cada uno de los miembros de dichos órganos, dispondrán de un crédito horario mensual, retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
 - Hasta 250 trabajadores 20 horas
 - De 251 a 500 trabajadores 30 horas
 - De más de 500 trabajadores 45 horas
- b. Podrán informar directamente dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Así mismo, podrán fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa, para comunicación de carácter laboral y sindical.
- c. Requerir a la empresa para que entregue a la representación de personas trabajadoras un ejemplar del Convenio Colectivo y de los modelos TC-1, TC-2 y TC-3 de cuotas de cotización a la Seguridad Social del último mes.
- d. Se podrán acumular en cada miembro del Comité de Empresa, el doble de horas que le corresponda en el apartado a) de este artículo por cesión de otros/as.
- e. Los delegados/as de Personal ejercerán mancomunadamente ante la empresa la representación para la que fuesen elegidos/as.

Los delegados/as de Personal y el comité de Empresa, tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, que les será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
2. Conocer el Balance, Cuenta de Resultados, Memoria y demás documentos que se den a conocer a los/as socios/as, y en las mismas condiciones que éstos.
3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte la empresa de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:
 - a. Reestructuración de la plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de ésta.
 - b. Reducciones de jornada, así como traslados, total o parcial de las instalaciones.
 - c. Planes de formación profesional, así como medios ambientales de la empresa.
 - d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de



- trabajo.
- e. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "ESTATUS" jurídico o de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 5. La empresa entregará copia básica de nuevas contrataciones que se realicen, entendiéndose como copia básica, lo que determina el Estatuto de los Trabajadores en sus términos correspondientes, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
 6. Ser informado de todas las sanciones impuestas.
 7. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias. Los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especialidades del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
 8. Ejercer su labor de:
 - a. De vigilancia en el cumplimiento de las normas en materia laboral, de Seguridad social y empleo, así como el resto de los acuerdos, pactos, condiciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - b. De vigilancia y control sobre las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo de la empresa.
 - c. Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.
Esta participación se acordará en cada caso por acuerdo con la dirección de la empresa.
 9. Se mantendrán reuniones cada 2 meses entre la empresa y el Comité o delegados/as de Personal, con carácter ordinario y extraordinario cuando lo solicite cada una de las partes.
 10. Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por los/as delegados/as de Personal, comité de Empresa o por un número de trabajadores/as no inferior al 33% de la plantilla. Será presidida en todo caso, por el Comité de Empresa o los/as delegados/as de Personal mancomunadamente. La Presidencia comunicará a la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vaya a asistir a la asamblea.

Los representantes legales de las personas trabajadoras y la empresa podrán negociar un crédito retribuido de horas de asamblea, con un máximo de 12 anuales.

ART. 32- POLIZA DE SEGURO

La empresa suscribirá una póliza con una Compañía de Seguros que cubra el riesgo por muerte, accidente laboral, enfermedad profesional, invalidez permanente absoluta y gran invalidez con las mismas causas, incluyendo el accidente "in itinere" para todo el personal afecto por este Convenio por un capital de 13.000,00



en 2025 14.500€ en 2026 y 16.000€ en 2027.

ART. 33 - COMISIÓN PARITARIA

En el plazo de un mes a contar desde la firma del presente Convenio, se creará la Comisión Paritaria de interpretación del convenio, las funciones de la Comisión Paritaria serán la interpretación del texto articulado del Convenio.

Composición: La comisión Paritaria estará formada por 3 vocales, como máximo por cada parte, la empresarial y la de las personas trabajadoras. Las partes, podrán ir acompañadas de asesores/as y designarán un presidente/a y un secretario/a que tomará nota de lo tratado y levantará acta.

La Comisión se reunirá:

1. Con carácter ordinario, una vez cada tres meses.
2. Con carácter extraordinario, cuando lo solicite una de las partes.

La convocatoria se realizará por escrito en la que debe constar, lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día, que se enviaría a cada uno de los miembros, con siete días de antelación en las reuniones ordinarias. Todos los datos e informaciones a los que tiene derecho la representación sindical se realizarán sin perjuicio de lo dispuesto en la ley orgánica de protección de datos de carácter personal.

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 Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha (III ASAC).

ART. 34- RETRIBUCIONES EN ESPECIE

Las personas trabajadoras de la empresa ELIS MANOMATIC, S.A.U. el día 20 de diciembre recibirían una cesta, el reparto se hará conjuntamente entre la empresa y el Comité.

ART. 35 - TRASLADOS VOLUNTARIOS DEL DOMICILIO DE LA PERSONA TRABAJADORA

En el supuesto de que una persona trabajadora, por causas de fuerza mayor tuviese que cambiar la localidad de su domicilio, la empresa vendrá a facilitar un puesto de trabajo en otro centro que la empresa tuviera en el territorio nacional más cercano a la nueva dirección, si bien sin que ello conlleve aparejados gastos diarios de desplazamiento al nuevo centro de trabajo.

CAPÍTULO IV RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 36 - 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 la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y empresarios/as.



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 capítulo.

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

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere.

ART. 37 - GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1. Se considerarán como faltas leves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo 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 periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o 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 en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan 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 periodo 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 b) del número 1.
- 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, causaran averías a las instalaciones, maquinarias



- y, en general, bienes de la empresa que 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 observadas 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 estuviese 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 habitual 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 ello no se derive perjuicio grave, para las personas o las cosas.
 - m. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - n. Las ofensas de palabras proferidas o de obra.
 - n. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea 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 seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
 - b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo 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 o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - d. La situación 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 toxicomanía 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 y el acoso por razón de sexo.
- l. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- 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/a hubiese sido sancionado/a dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

ART. 38- SANCIONES

1. 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 hasta dos días.
 - b. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
 - c. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.
2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

El plazo de prescripción de las faltas para poder imponer una sanción por la misma serán los siguientes:

- 10 días para las faltas leves
- 20 días para las faltas graves
- 60 días para las faltas muy graves

Todos los plazos anteriores empezarán a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la falta y no cuando se produzca el hecho causante y, en todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

ART. 39- 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:



1. 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.
2. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
3. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
4. Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptara 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:

1. Medidas referentes al acceso al empleo:
 - a. En las ofertas de empleo, no figurará ningún termino o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.
 - b. Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicaran y desarrollaran exactamente bajo las mismas condiciones.
2. Medidas referentes a la contratación:
 - a. 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.
3. Medidas referentes a las retribuciones:
 - a. La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
 - b. El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales de la persona trabajadora.

Planes de Igualdad:

Las partes firmantes se comprometen a promover Planes de Igualdad cuando en la empresa por el número de personas trabajadoras vinieran obligados a ello o conforme a lo dispuesto a la legislación vigente.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

Acceso al empleo, Clasificación profesional, Promoción, Formación, Retribuciones, Ordenación del tiempo de trabajo, Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como, cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

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



1. 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.
2. 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.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. 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:

- a. Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.
- b. Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.
- c. 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:

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la Dirección de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.



El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada. En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas. Se considerarán como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

ART. 40- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO.

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Se entiende por acoso moral es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género”.

Procedimiento de denuncia:

Se establecerá un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. Una vez denunciados los hechos, se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma, guardando la confidencialidad.

Para la apertura de expediente se nombrará, por parte de la Empresa, a una persona de reconocido respeto y sensibilidad, para que tome declaración y emita un informe donde se expresen las conclusiones, en el plazo más breve posible. De este nombramiento se informará a la representación de los trabajadores. Esta persona también será la encargada de prestar asesoramiento y asistencia a las personas objeto de acoso. Su función será poner en conocimiento los hechos a la dirección de la Empresa y abrir el correspondiente Expediente de Investigación de los Hechos.

Durante este proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la víctima que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicar en ningún caso a la víctima. La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras.

Sanción:

La Dirección de la Empresa en caso de que la resolución confirme los hechos denunciados considerará el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave y sancionará a la persona autora del acoso sexual conforme al artículo 58 del E.T. y como posible causa de despido disciplinario.

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni



hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes para el caso de que desee emprender acciones legales.

ART. 41- PLAN LGTBI+

Consultar plan en Anexo II

ART. 42 - SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Procedimiento para solventar las discrepancias derivadas de la inaplicación del Convenio.

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. Una vez sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, y no habiendo acuerdo en el seno de la misma, las partes se someterán a trámite de conciliación o en su caso mediación ante el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, mediante solicitud de conciliación o mediación por cualquiera de las partes.

ART. 43- PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS DERIVADAS DE LA INAPLICACION DEL CONVENIO.

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. Una vez sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, y no habiendo acuerdo en el seno de la misma, las partes se someterán a la Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha (III ASAC) mediante solicitud de conciliación o mediación por cualquiera de las partes.

2. Agotado el trámite anterior, y de mantenerse la discrepancia, cualquiera de las partes podrá solicitar someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en los términos de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Contratación fija.

Compromiso por parte de la empresa de mantener como personal fijo un porcentaje situado entre el 60 y 70% de las personas trabajadoras de planta necesarios para el normal desarrollo de la actividad, durante el mes de más baja producción de la empresa.



Dichas contrataciones se deberán determinar con los representantes de los trabajadores.

A las personas trabajadoras que no alcancen el SMI con su retribución anual total, se les incluirá el complemento Mejora Voluntaria para llegar al SMI legal vigente en cada momento.



ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Tablas 2025

	Salario Base	Nocturnidad	HE Normal	HE Nocturna	HE Festiva	HE Festiva Nocturna	Plus Festivo	Plus Festivo Especial
GRUPO 1. DIRECCIÓN								
DIRECTOR/A	1453,86	1,85	12,76	14,43	18,02	19,82	79,62	23,47
GRUPO 2. ADMINISTRACIÓN								
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1230,20	1,85	12,76	14,43	18,02	19,82	79,62	23,47
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1165,75	1,85	12,76	14,43	18,02	19,82	79,62	23,47
GRUPO 3. LOGÍSTICA								
JEFE/A DE LOGISTICA	1342,03	1,85	12,76	14,43	18,02	19,82	79,62	23,47
CONDUCTOR DE 1ª	1196,64	1,85	12,76	14,43	18,02	19,82	79,62	23,47
CONDUCTOR DE 2ª	1165,75	1,85	12,76	14,43	18,02	19,82	79,62	23,47
GRUPO 4. MANTENIMIENTO								
JEFE/A DE MANTENIMIENTO	1342,03	1,85	12,76	14,43	18,02	19,82	79,62	23,47
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1196,64	1,85	12,76	14,43	18,02	19,82	79,62	23,47
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	1165,75	1,85	12,76	14,43	18,02	19,82	79,62	23,47
GRUPO 5. PRODUCCIÓN								
JEFE/A DE PRODUCCIÓN	1342,03	1,85	12,76	14,43	18,02	19,82	79,62	23,47
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1196,64	1,85	12,76	14,43	18,02	19,82	79,62	23,47
ESPECIALISTA	1165,75	1,85	12,76	14,43	18,02	19,82	79,62	23,47
PEÓN ESPECIALISTA	939,05	1,46	10,09	11,57	14,39	15,85	66,26	23,47
PEÓN	939,05	1,46	10,09	11,57	14,39	15,85	66,26	23,47

Tablas 2026								
	Salario Base	Nocturnidad	HE Normal	HE Nocturna	HE Festiva	HE Festiva Nocturna	Plus Festivo	Plus Festivo Especial
GRUPO 1. DIRECCIÓN								
DIRECTOR/A	1482,94	1,88	13,01	14,72	18,38	20,21	81,21	23,94
GRUPO 2. ADMINISTRACIÓN								
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1254,80	1,88	13,01	14,72	18,38	20,21	81,21	23,94
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1189,07	1,88	13,01	14,72	18,38	20,21	81,21	23,94
GRUPO 3. LOGÍSTICA								
JEFE/A DE LOGISTICA	1368,87	1,88	13,01	14,72	18,38	20,21	81,21	23,94
CONDUCTOR DE 1ª	1220,58	1,88	13,01	14,72	18,38	20,21	81,21	23,94
CONDUCTOR DE 2ª	1189,07	1,88	13,01	14,72	18,38	20,21	81,21	23,94
GRUPO 4. MANTENIMIENTO								
JEFE/A DE MANTENIMIENTO	1368,87	1,88	13,01	14,72	18,38	20,21	81,21	23,94
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1220,58	1,88	13,01	14,72	18,38	20,21	81,21	23,94
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	1189,07	1,88	13,01	14,72	18,38	20,21	81,21	23,94
GRUPO 5. PRODUCCIÓN								
JEFE/A DE PRODUCCIÓN	1368,87	1,88	13,01	14,72	18,38	20,21	81,21	23,94
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1220,58	1,88	13,01	14,72	18,38	20,21	81,21	23,94
ESPECIALISTA	1189,07	1,88	13,01	14,72	18,38	20,21	81,21	23,94
PEÓN ESPECIALISTA	957,83	1,49	10,29	11,80	14,67	16,16	67,59	23,94
PEÓN	957,83	1,49	10,29	11,80	14,67	16,16	67,59	23,94



Tablas 2027								
	Salario Base	Nocturnidad	HE Normal	HE Nocturna	HE Festiva	HE Festiva Nocturna	Plus Festivo	Plus Festivo Especial
GRUPO 1. DIRECCIÓN								
DIRECTOR/A	1520,01	1,93	13,34	15,08	18,84	20,72	83,24	24,54
GRUPO 2. ADMINISTRACIÓN								
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1286,17	1,93	13,34	15,08	18,84	20,72	83,24	24,54
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1218,79	1,93	13,34	15,08	18,84	20,72	83,24	24,54
GRUPO 3. LOGÍSTICA								
JEFE/A DE LOGÍSTICA	1403,09	1,93	13,34	15,08	18,84	20,72	83,24	24,54
CONDUCTOR DE 1ª	1251,09	1,93	13,34	15,08	18,84	20,72	83,24	24,54
CONDUCTOR DE 2ª	1218,79	1,93	13,34	15,08	18,84	20,72	83,24	24,54
GRUPO 4. MANTENIMIENTO								
JEFE/A DE MANTENIMIENTO	1403,09	1,93	13,34	15,08	18,84	20,72	83,24	24,54
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1251,09	1,93	13,34	15,08	18,84	20,72	83,24	24,54
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	1218,79	1,93	13,34	15,08	18,84	20,72	83,24	24,54
GRUPO 5. PRODUCCIÓN								
JEFE/A DE PRODUCCIÓN	1403,09	1,93	13,34	15,08	18,84	20,72	83,24	24,54
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1251,09	1,93	13,34	15,08	18,84	20,72	83,24	24,54
ESPECIALISTA	1218,79	1,93	13,34	15,08	18,84	20,72	83,24	24,54
PEÓN ESPECIALISTA	981,77	1,53	10,54	12,09	15,04	16,57	69,28	24,54
PEÓN	981,77	1,53	10,54	12,09	15,04	16,57	69,28	24,54



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 Guadalajara, 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, 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.

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.

Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>

Cod. Verificación: 6c73e2bc504fb2c53e82e9a1a789e406dcf55913