



# BOLETÍN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 206, fecha: martes, 31 de Octubre de 2023

### **ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MÚLTIPLES TRANSPORTES  
ENVASES DE ESPAÑA,S. L. (2023-2025)

**3600**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa MÚLTIPLES TRANSPORTES ENVASES DE ESPAÑA, S.L. (MTE) para su centro de Yunquera de Henares (código 19100301012021) para el periodo 1 de enero de 2023 hasta 31 de diciembre de 2025, que tuvo entrada el 3 de agosto de 2023 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 18 de octubre de 2023 y, 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 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; 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 25 DE OCTUBRE DE 2023. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MÚLTIPLES TRANSPORTES ENVASES DE ESPAÑA, S.L.

#### CAPÍTULO 1.- PARTES NEGOCIADORAS

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa Múltiples Transportes Envases de España S.L, la representación legal de los trabajadores, así como UGT, CCOO y CSIF.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para concluir este acuerdo, obligando por tanto a las personas trabajadoras de esta empresa.

#### CAPÍTULO 2.- DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 2.1. Ámbito funcional.

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

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

##### Artículo 2.2. Ámbito territorial.

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

##### Artículo 2.3. Ámbito personal.

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

##### Artículo 2.4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023 y tendrá una vigencia hasta 31 de diciembre de 2025. Quedará denunciado automáticamente al término de su vigencia, sin necesidad de denuncia previa.

Esto no obstante, concluida la vigencia de este convenio, quedará prorrogado anualmente en tanto en cuanto no se negocie un nuevo convenio para esta



empresa.

#### Artículo 2.5. Concurrencia de Convenios.

Quedan incorporadas al presente convenio las normas y condiciones laborales que hasta el momento venían establecidas en la empresa MTE, en cumplimiento del Estatuto de las personas trabajadoras a excepción de los temas expresamente pactados en el presente convenio colectivo. Continúan vigentes las garantías, a título individual, que fueren superiores a las aquí establecidas en su conjunto y en cómputo anual.

#### Artículo 2.6. Vinculación a la totalidad.

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

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

#### Artículo 2.7. Derechos adquiridos de carácter individual.

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

### CAPÍTULO 3.- CLÁUSULAS DE EMPLEO

#### Artículo 3.1. Periodo de prueba

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será según la índole de los puestos a cubrir, de forma que los mandos intermedios y directivos/directivas tendrán un periodo de prueba de 4 meses, los técnicos/técnicas y responsables 3 meses de periodo de prueba y el resto de personal un mes de periodo de prueba. En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignada, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Cuando la persona trabajadora que se encuentre en periodo de prueba no lo supere, la dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de las personas trabajadoras.



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

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

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

#### Artículo 3.2. Modalidades de contratación.

Asimismo, podrán celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación laboral vigente en cada momento.

#### Artículo 3.3. Ceses voluntarios

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

La empresa en caso de extinción contractual por causas objetivas o fin contrato, deberá preavisar a la persona trabajadora con 15 días de antelación. En caso de despido disciplinario no procederá preavisar a la persona trabajadora.

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

### CAPÍTULO 4.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: NIVELES SALARIALES Y GRUPOS PROFESIONALES

4.1.-El personal de la Empresa, a los efectos de su clasificación, se encuadra en Grupos Profesionales atendiendo a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, donde se han tenido en cuenta las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades que se realizan por la persona trabajadora en el grupo profesional.

Dentro de cada grupo se identifican puestos de trabajo de distintos niveles de responsabilidad que determina la diferente retribución o nivel salarial que se asigna a cada uno, mediante un salario base.

La pertenencia a un Grupo Profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la responsabilidad asignada a cada puesto, las competencias mínimas



requeridas y la correspondencia jerárquica en lo referente a la supervisión y evaluación.

La adscripción de las personas trabajadoras a cada grupo profesional, tareas y funciones que componen el puesto de trabajo y su nivel salarial, será conforme a lo previsto en la legislación vigente, recibiendo previamente por parte de la empresa la formación adecuada al puesto de trabajo.

4.2.-Los grupos profesionales y niveles salariales en la empresa son los siguientes:

4.2.1. Grupo Profesional Operaciones: Dentro de este grupo se encontrarían los siguientes niveles:

Nivel 1. Dentro de este nivel se encontrarían los operarios/as y auxiliar de mantenimiento.

- Los operarios/operarias realizan las siguientes tareas:

Realizan tareas derivadas de la actividad del proceso de lavado previas al lavado, del lavado y posterior al lavado. Además comprueba el correcto funcionamiento de la máquina e informar a los responsables de posibles anomalías o incidencias que se puedan producir en el proceso de lavado. Igualmente, realiza tareas auxiliares del proceso. Mantiene limpio y recogido su puesto de trabajo. Desarrolla sus tareas en supervisión de superior inmediato, el encargado/a. Y cualquier otra actividad que se recojan en la hojas de funciones y/o derivada de nuestro Sistema de Gestión de Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

- -Auxiliar de Mantenimiento.

Es aquel operario/-a de mantenimiento que no es capaz de realizar todas las actividades propias del departamento de mantenimiento. No obstante, lleva a cabo su trabajo con la experiencia, calidad de trabajo y formación adecuadas a su nivel. Desarrolla sus tareas en colaboración y supervisión de los técnicos de nivel 2 y 3, responsabilizándose de las tareas rutinarias de mantenimiento y el mantenimiento de primer nivel. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

Nivel 2. En el nivel 2 se encontrarían los carretilleros/ carretilleras y Técnico/ Técnica mantenimiento de segunda.

- Carretilleros/Carretilleras

Son aquellos que realizan tareas como: Mantenimiento de las carretillas elevadoras, traspaletas y cambios de batería. Controla diariamente el correcto estado de limpieza y funcionamiento de la carretilla elevadora.



Controla la carga y descarga y el estado del camión en el que se transportan (camión limpio y calzado). Control del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene de los chóferes, y la realización de otras tareas derivadas de la actividad. Ejecuta las órdenes e instrucciones de su superior directo - encargado. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

- Técnico/ Técnica Mantenimiento segunda.

Es aquel operario/-a de mantenimiento que conoce y practica las funciones propias de un oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Dentro de sus funciones se incluyen: realización del mantenimiento predictivo, preventivo, correctivo y paliativo, modificaciones pertinentes en maquinaria e instalaciones y manipulación de productos químicos. Ejecuta las órdenes e instrucciones de un oficial de nivel 2, del/la responsable y/o del supervisor /a de Mantenimiento, además de las funciones del nivel 1. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

Nivel 3. En el nivel 3 se encontrarían el encargado/ encargada y el Técnico/ Técnica de mantenimiento de primera.

- Encargado/ Encargada.

Es el/la responsable de la gestión de la producción y almacén durante su turno de trabajo. Colabora en la mejora continua de los procesos productivos. Supervisa la limpieza y de máquinas e instalaciones y cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de Calidad. Y todo ello bajo las órdenes y supervisión del Jefe/ Jefa de equipo o el/la responsable de Planta. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

- Técnico/ Técnica Mantenimiento primera.

Es aquel operario/-a de mantenimiento que conoce y practica todas las operaciones de un oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Además de las tareas del/la oficial de 2ª, es capaz de llevar a cabo tareas de diseño en los campos propios de su oficio, participar de forma activa en el análisis, gestión y organización del mantenimiento y formar a trabajadores de nivel inferior. Y todo ello bajo las órdenes y supervisión del Jefe/ Jefa de Mantenimiento. Además de las funciones del nivel 1 y nivel 2. Realiza otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.



Ver hoja de función FP 07 02

Nivel 4.- En el nivel 4 se encontraría el Jefe/Jefa de equipo y el Jefe/Jefa de Mantenimiento.

- Jefe/ Jefa de equipo.

Es el/la responsable de la gestión de la producción y almacén. Respetando las normas de seguridad, seguridad alimentaria y calidad, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el Trabajo. Colabora en la mejora continua de los procesos productivos. Supervisa la limpieza y de máquinas e instalaciones y su equipo. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de Calidad. Controla y coordina la gestión de cargas y descargas. Coordina con el departamento de logística la entrega de Pedidos y reservas de stock. Realiza inventarios diarios, semanales y trimestrales. Y todo ello bajo las órdenes y supervisión del/la responsable de Planta. Realiza otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

- Jefe/Jefa de Mantenimiento.

Es el/la que, a las órdenes de su responsable, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, implantando las directrices y protocolos de mantenimiento y respetando las normas de seguridad, seguridad alimentaria y calidad, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos de su competencia técnica y aquellos que puedan estar relacionados con el sistema de producción, rendimiento y mantenimiento. Cualquier función derivada de los niveles anteriores 1, 2 y/o 3. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

4.2.2.- Grupo Profesional Administración: Dentro de este grupo se encontrarían los siguientes niveles.

Nivel 1. Auxiliar Administrativo/ Administrativa.

Es aquel operario/-a de administración que conoce y practica las funciones del departamento, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Sus funciones incluyen: realización de inventarios, atención a los conductores, recepción y entrega de documentación, grabación de datos en los diferentes programas informáticos, control de stock y existencias. Comunicación con el cliente, creación de informes, labores administrativas en conexión con otros departamentos. Ejecuta las órdenes e instrucciones del jefe/jefa de administración. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.





Ver hoja de función FP 07 02

Nivel 2. Administrativo/ Administrativa de 1ª.

Es aquel operario/-a de administración que conoce y practica todas las operaciones del departamento, con experiencia de más de tres años en el puesto, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Además de las tareas del auxiliar, es capaz de llevar a cabo tareas de mejora en los campos propios de su oficio, participar de forma activa en el análisis, gestión y organización del departamento y formar a trabajadores/ trabajadoras de nivel inferior. Y todo ello bajo las órdenes y supervisión del Jefe/Jefa de Administración. Cualquier tarea derivada del Auxiliar Administrativo/Administrativa. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

Nivel 3. Jefe/Jefa de Administración.

Es el/la que, a las órdenes de su responsable, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, implantando las directrices y protocolos. Respetando las normas de seguridad, seguridad alimentaria y calidad, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos de su competencia técnica y aquellos que puedan estar relacionados con los sistemas de otros departamentos. Cualquier función derivada de los niveles anteriores. Realización de otras tareas derivadas de la actividad. Cualquier otra función derivada del Sistema de Gestión de la Calidad.

Ver hoja de función FP 07 02

## CAPITULO 5.- RETRIBUCIONES

### Artículo 5.1. Sistema Salarial Y De Pago.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, por la prestación profesional de los servicios laborales par cuenta ajena, que retribuyan trabajo efectivo o periodos de descanso computables como tales.

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

### Artículo 5.2. Estructura salarial. Retribuciones salariales fijas.

La estructura salarial está compuesta para cada grupo profesional por un salario fijo, de idéntica mensualidad para la tarea o función asignada, formado por salario base que en los grupos 1 y 2 será distinto según la persona trabajadora tenga una





antigüedad en la empresa mayor o menor a tres meses, por ser necesario en esos 3 meses su adaptación a las necesidades particulares de esta empresa, de su puesto de trabajo y tareas a desempeñar, al dedicarse esta empresa a un proceso industrial de lavado e higienización de envases no usual, en el que el producto es muy específico, con más de 90 referencias distintas, 200 paletizaciones diferentes, diferentes particularidades en cada pedido, diferentes procesos y procedimientos de lavado, clasificación, reparación de envases, con diferentes protocolos de seguridad.

5.2.1.-PRIMERO Con efectos 1 de enero de 2023, las personas trabajadoras percibirán en concepto de salario base y paga extra las cantidades relacionadas en la siguiente tabla, expresado en euros brutos:

2023

	Salario base mensual	Paga extra mensual	Importe anual
<b>Grupo Profesional OPERACIONES</b>			
<b>NIVEL 1</b>			
Operarios/Operarias antigüedad más 3 meses	1214,29	1214,29	17000,00
Operarios/Operarias antigüedad menos 3 meses	1139,96	1139,96	15959,43
<b>NIVEL 2</b>			
Carretilleros/Carretilleras antigüedad más 3 meses	1392,86	1392,86	19500
Tecnico/Técnica mantenimiento 2ª antigüedad más 3 meses	1285,71	1285,71	18000
Carretilleros/Carretilleras antigüedad menos 3 meses	1266,55	1266,55	17731,68
Técnicos/Técnicas Mantenimiento 2ª antigüedad menos 3 meses	1156,87	1156,87	16196,16
<b>NIVEL 3</b>			
Encargado/Encargada	1500,00	1500,00	21000
Tecnico/Técnica mantenimiento 1ª	1500,00	1500,00	21000
<b>NIVEL 4</b>			
Jefe/Jefa equipo	1678,57	1678,57	23500
Jefe/Jefa mantenimiento	1678,57	1678,57	23500
<b>Grupo Profesional ADMINISTRACION</b>			
<b>NIVEL 1</b>			
Auxiliar administrativo/administrativa	1214,29	1214,29	17000
<b>NIVEL 2</b>			
Administrativo/Administrativa de primera	1371,43	1371,43	19200
<b>NIVEL 3</b>			
Jefe/Jefa de Administración	1500,00	1500,00	21000

5.2.2.- SEGUNDO: La empresa se compromete al abono de los atrasos en el plazo



máximo de tres meses una vez publicado el texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

5.2.3. Se aprueba un subida salarial para el año 2024 del 3% a aplicar sobre el salario base fijo. Dicho incremento no afectará al plus de producción. Por este motivo, con efectos desde el 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras percibirán en concepto de salario base y paga extra las cantidades relacionadas en la siguiente tabla, expresado en euros brutos:

2024

	Salario base mensual	Paga extra mensual	Importe anual
<b>Grupo Profesional OPERACIONES</b>			
<b>NIVEL 1</b>			
Operarios/Operarias antigüedad más 3 meses	1250,71	1250,71	17510
Operarios/Operarias antigüedad menos 3 meses	1174,16	1174,16	16438,21
<b>NIVEL 2</b>			
Carretilleros/Carretilleras antigüedad más 3 meses	1434,64	1434,64	20085
Tecnico/Técnica mantenimiento 2ª antigüedad más 3 meses	1324,29	1324,29	18540
Carretilleros/Carretilleras antigüedad menos 3 meses	1304,55	1304,55	18263,63
Técnicos/Técnicas Mantenimiento 2ª antigüedad menos 3 meses	1191,57	1191,57	16682,04
<b>NIVEL 3</b>			
Encargado/Encargada	1545,00	1545,00	21630
Tecnico/Técnica mantenimiento 1ª	1545,00	1545,00	21630
<b>NIVEL 4</b>			
Jefe/Jefa equipo	1728,93	1728,93	24205
Jefe/Jefa mantenimiento	1728,93	1728,93	24205
<b>Grupo Profesional ADMINISTRACION</b>			
<b>NIVEL 1</b>			
Auxiliar administrativo/administrativa	1250,71	1250,71	17510
<b>NIVEL 2</b>			
Administrativo/Administrativa de primera	1412,57	1412,57	19776
<b>NIVEL 3</b>			
Jefe/Jefa de Administración	1545,00	1545,00	21630

5.2.4 Se aprueba un subida salarial para el año 2025 del 3% a aplicar sobre el salario base fijo. Dicho incremento no afectará al plus de producción. Por este motivo, con efectos desde el 1 de enero de 2025, las personas trabajadoras percibirán en concepto de salario base y paga extra las cantidades relacionadas en la siguiente tabla, expresado en euros brutos:



2025

	Salario base mensual	Paga extra mensual	Importe anual
<b>Grupo Profesional OPERACIONES</b>			
<b>NIVEL 1</b>			
Operarios/Operarias antigüedad más 3 meses	1288,24	1288,24	18035,30
Operarios/Operarias antigüedad menos 3 meses	1209,38	1209,38	16931,36
<b>NIVEL 2</b>			
Carretilleros/Carretilleras antigüedad más 3 meses	1477,68	1477,68	20687,55
Tecnico/Técnica mantenimiento 2ª antigüedad más 3 meses	1364,01	1364,01	19096,20
Carretilleros/Carretilleras antigüedad menos 3 meses	1343,68	1343,68	18811,54
Técnicos/Técnicas Mantenimiento 2ª antigüedad menos 3 meses	1227,32	1227,32	17182,51
<b>NIVEL 3</b>			
Encargado/Encargada	1591,35	1591,35	22278,90
Tecnico/Técnica mantenimiento 1ª	1591,35	1591,35	22278,90
<b>NIVEL 4</b>			
Jefe/Jefa equipo	1780,80	1780,80	24931,15
Jefe/Jefa mantenimiento	1780,80	1780,80	24931,15
<b>Grupo Profesional ADMINISTRACION</b>			
<b>NIVEL 1</b>			
Auxiliar administrativo/administrativa	1288,24	1288,24	18035,30
<b>NIVEL 2</b>			
Administrativo/Administrativa de primera	1454,95	1454,95	20369,28
<b>NIVEL 3</b>			
Jefe/Jefa de Administración	1591,35	1591,35	22278,90

#### 5.2.5. Pagas extraordinarias.

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

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

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

Fecha y forma de abono:



El pago se prorrateará en la nómina mensual, excepto para el personal operario (Nivel 1) que percibirán la paga de Verano el 15 de junio y la Paga de Navidad el 15 de diciembre.

#### 5.2.6. Plus por puesto de Trabajo desempeñado.

En los niveles 3 y 4 del Grupo Profesional Operaciones se establece un complemento funcional de puesto, que se devengará mensualmente mientras se asuman las funciones de la categoría correspondiente. Quedan expresamente establecidos los siguientes complementos.

- Nivel 3      200.-€ /mes
- Nivel 4      500.-€ /mes

En el nivel 1 y 2 se acuerda no abonar el plus por puesto de trabajo desempeñado y la anterior prima de navidad, posteriormente llamada plus de absentismo, queda suprimida al ser absorbida en el salario base, excepto para personal de Administración y Mantenimiento, que seguirán percibiendo la prima de navidad, a razón de 25,5 €/ mes, mediante un pago anual que se producirá en el mes de diciembre de cada año.

#### 5.3.-Retribuciones salariales variables

##### 5.3.1. Plus de producción.

Se abonará un bonus de producción según se refleja en el Anexo al Convenio.

##### 5.4. Plus de nocturnidad.

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

##### 5.5. Incapacidad temporal.

Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de Incapacidad temporal, la empresa procederá a abonar la prestación reconocida por la Seguridad Social, abono que se efectuará mientras dure dicha obligación de pago, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

### CAPÍTULO 6. - TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 6.1. Jornada De Trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, 1800 horas anuales de lunes a domingo, conforme la distribución aquí establecida, entendiéndose como tal, que la persona trabajadora se encuentre tanto al comienzo como al final de su jornada laboral en su puesto de trabajo, vestido con la ropa de trabajo proporcionada por la empresa y en condiciones de realizar sus funciones profesionales.



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

Las personas trabajadoras tienen derecho a un descanso semanal ininterrumpido de una duración mínima de día y medio.

La jornada diaria no podrá exceder de 9 horas.

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

El personal que tenga jornada continuada y ésta exceda de seis horas, disfrutara de quince minutos diarios de tiempo de descanso computables como tiempo efectivo de trabajo. Las personas trabajadoras menores de dieciocho años cuya jornada exceda de cuatro horas y media disfrutarán de un descanso de 30 minutos.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Así mismo tendrán ese derecho aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del trabajador o trabajadora, así como de las personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora que deberá desarrollarse con la mayor celeridad y en todo caso durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre su oposición motivada expresa en ese plazo. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En estos dos últimos casos, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el



cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

#### Artículo 6.2. Vacaciones.

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

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de enero a diciembre de cada año. El calendario de vacaciones se publicará en el tablón a finales de mayo.

En el centro de Yunquera de Henares las vacaciones se podrán disfrutar como máximo en cuatro periodos: Desde el día 15 de junio y hasta el 15 de septiembre solo se podrán disfrutar dos semanas de vacaciones. Desde el día 15 de diciembre y hasta el 10 de Enero solo se podrá disfrutar una semana de vacaciones. El resto del año se podrá disfrutar de 23 días laborables seguidos. El comienzo de las vacaciones tendrá que coincidir en lunes.

No podrán coincidir de vacaciones más de un 8 % del personal. Se exceptúa de esta exigencia a los mandos intermedios, personal de mantenimiento y personal administrativo porque el número de personas trabajadoras existentes en esos departamentos no hace posible alcanzar ese porcentaje. Así mismo, quedan exceptuados de dicha limitación los carretilleros y las carretilleras, porque por las circunstancias de su actividad, las vacaciones se disfrutaban en grupos de dos, y dado el número de personas trabajadoras en esa categoría se hace imposible igualmente alcanzar el porcentaje indicado. Las vacaciones se podrán disfrutar dentro del año en curso.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de Trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias comunes 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 y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El importe percibido en vacaciones será de una mensualidad de salario base, plus por puesto de trabajo y el prorrateo de las retribuciones salariales (plus de producción) variables percibidas en el año anterior, calculado de enero a diciembre del año anterior.

#### Artículo 6.3. Festivos y Sábados.

Los domingos y los días festivos nacionales será voluntario trabajar y los días festivos autonómicos y locales será obligatorio, creándose una bolsa de personas trabajadoras en la que se concretaría la necesidad de personal y se apuntarían voluntariamente las personas trabajadoras. Si no se cubrieran las necesidades sería obligatorio trabajar dichos festivos autonómicos y locales.

Los festivos trabajados, la empresa:

- O bien concederá dos días de descanso.
- O bien abonará el día festivo a razón de 150 euros brutos por día a operarios de producción, carretilleros y personal de Administración y Mantenimiento. No se abonará plus de producción el día festivo trabajado.

En el personal administrativo se incluye como mano de obra indirecta a los jefes/jefas de equipo, responsables de equipo, técnicos/técnicas de mantenimiento y responsables de mantenimiento.

Los sábados trabajados serán abonados según los niveles profesionales en los importes siguientes:

- Operarios de producción: 130 € brutos cada sábado (8hrs); o de forma proporcional a las horas trabajadas. No se abonará plus de producción.
- Carretilleros a razón de 130 € brutos cada sábado (8hrs); o de forma proporcional a las horas trabajadas.
- Administración y Mantenimiento: 140 € brutos cada sábado (8hrs); o de forma proporcional a las horas trabajadas.
- Responsables: 150 € brutos cada sábado (8hrs); o de forma proporcional a las horas trabajadas.

La jornada laboral habitual será de lunes a viernes, trabajando los sábados que corresponda según una planificación de turnos elaborando un cuadrante, permitiendo cambiar el día de asistencia entre los compañeros que realicen las mismas tareas. El horario de trabajo para cargas y descargas los sábados será 6:00 - 14:00 horas.

### CAPÍTULO 7.- MEJORAS SOCIALES

Artículo 7.1. Permisos y licencias retribuidas y no retribuidas.





7.1.1.- Toda persona trabajadora afecta al presente Convenio colectivo, disfrutará, previo aviso, de los permisos y las licencias retribuidas, justificados documentalmente, que establezca la legislación laboral vigente en cada momento. Según la legislación actual (Artículo 37.3 del E.T.) dichos permisos son los siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) 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.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

7.1.2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones,



para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

7.1.3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

7.1.4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por



el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

7.1.5. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de



la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7.1.6. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

7.1.6.- Permisos no retribuidos.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de dos días no retribuidos para asuntos personales. El disfrute de este permiso queda condicionado a que se solicite con una antelación mínima de tres días, y que no se altere el normal funcionamiento de los servicios, respetándose el número mínimo de personas trabajadoras necesarios en cada turno. Este permiso se concederá por orden de entrada de la solicitud.

7.1.7- Excedencias.

a). La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b). El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.



c). Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

e). El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al



reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

Artículo 7.1.8.- Comunicación permisos y licencias.

El uso de horas sindicales serán comunicadas a la empresa con una antelación mínima de 48 horas, siempre que sea posible, para la previsión y la organización del trabajo.

Siempre que sea previsible, la persona trabajadora comunicará los permisos retribuidos y no retribuidos con una antelación mínima de 48 horas, a fin de facilitar la organización del trabajo y causar los mínimos perjuicios a la empresa y a sus compañeros/as siendo en todo caso preceptiva la justificación del derecho.

Artículo 7.2. Ropa de trabajo.

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

- Dos pantalones.
- Cuatro camisetas.
- Una gorra.

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

- Dos pantalones.
- Cuatro camisetas.
- Dos sudaderas.
- Una gorra.
- Cada dos años y coincidente con la entrega de invierno, se dotará al personal de una chaqueta, con mangas desmontables.

3.- Zapatos.- Según necesidad.

Artículo 7.3. Revisión Médica.

La empresa realizará un reconocimiento médico anual que será voluntario para todas las personas trabajadoras, de cuyo resultado entregará copia a la persona trabajadora. En todo caso habrán de decidir los/las profesionales sanitarios encargados de la disciplina de medicina del Trabajo la temporalidad del reconocimiento médico de las personas trabajadoras. Vigilancia de la salud.

1. La dirección de la Empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras



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

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectados. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.
4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
5. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto la persona trabajadora.
6. El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre las personas trabajadoras y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.
7. El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.
8. El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

#### Artículo 7.4. Prevención riesgos laborales.

1. Se crea un comité paritario de prevención de riesgos laborales, en función del número de personas trabajadoras compuesto por 3 representantes (que ostenten la condición de delegados de prevención) de las secciones sindicales de empresa firmantes del convenio, de acuerdo con su representatividad y en función del número de personas trabajadoras y 3 representantes de la dirección de empresa, con la función de recibir





información sobre las actividades preventivas realizadas, seguimiento de las previstas y proposición de nuevas medidas.

2. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptará sus propias normas de funcionamiento.
3. La dirección se compromete a fomentar el desarrollo de una cultura preventiva a través de programas de información, formación y participación de las personas trabajadoras en los temas propios de prevención de riesgos laborales.

#### Información:

Los delegados de prevención tendrán información de la evolución de riesgos así como de los planes de acción correctivos.

#### Formación:

Las personas trabajadoras recibirán formación específica de los riesgos de su puesto de trabajo. La formación que se imparta fuera del horario efectivo de trabajo recibirá la persona trabajadora una compensación económica.

#### Participación:

El comité de seguridad y salud levantará acta de las reuniones.

El comité de seguridad y salud participará en la evaluación de riesgos, y sus revisiones, así como en la propuesta de planes de acción correctivos.

#### Artículo 7.5. Prestación por invalidez y muerte.

Si como consecuencia de un accidente laboral ocurrido a partir de la firma del presente Convenio, se derivara una situación en grado de incapacidad permanente absoluta o el fallecimiento por accidente laboral, la empresa abonará a la persona trabajadora o beneficiarios a tanto alzado de una sola vez y durante la vigencia del presente Convenio, la cantidad de tres mil euros (3000 euros).

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

### CAPITULO 8. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 8.1. Régimen De Faltas Y Sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes. No obstante y con el fin de evitar infracciones y sanciones, los/las responsables de las delegaciones podrán realizar actas de concienciación con aquellas personas que incurran en actitudes irresponsables que puedan derivar en infracciones leves, para que reconduzcan su comportamiento.

#### Artículo 8.2. Régimen de sanciones.



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

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

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora. En el caso de faltas muy graves, cuando la persona trabajadora sea representante de las personas trabajadoras se exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído la persona trabajadora afectada de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La dirección de la empresa notificará a la persona trabajadora afectada por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.
2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona trabajadora a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a tres días.
3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona trabajadora la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable, se notificará igualmente por escrito a la persona trabajadora el archivo del expediente.
4. De todo lo actuado, la empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los Delegados Sindicales del sindicato al que perteneciera la persona trabajadora cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

#### Artículo 8.3. Prescripción de las faltas.

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

#### Artículo 8.4. Graduación de las faltas.

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

Faltas leves: Seis meses. Faltas graves: Seis meses. Faltas muy graves: Un año.

#### Artículo 8.5. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta dos en un mes, en la asistencia al trabajo, con



- retraso superior a cinco minutos en el horario de entrada.
2. No entregar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
  3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, si no originase perjuicio o riesgos para la empresa y para sus compañeros.
  4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
  5. Falta de aseo y limpieza personal, según el manual de higiene del cliente.
  6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
  7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
  8. Las discusiones que alteren el normal funcionamiento de la actividad.
  9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
  10. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etcétera) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
  11. Utilizar la ropa de trabajo proporcionada por la empresa, fuera de las instalaciones de la empresa.
  12. Utilización incorrecta de los EPIS

#### Artículo 8.6. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Cualquier acción constatada cuya naturaleza perturbe el buen orden y la disciplina, o cuestione la salud o la seguridad colectiva en la empresa.
2. Entre 3 y 5 faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
3. Ausencias sin causa justificada por dos días durante un periodo de sesenta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida, sin malicia, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
5. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, sin que concurra quebranto manifiesto de la disciplina o perjuicio notorio para la empresa o terceros.
7. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por él/ella.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo sin riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/compañeras o para terceros y no concurra peligro de avería para las instalaciones o para los materiales, equipos de la empresa o de tercero.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo cuando como consecuencia del mismo.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de



distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13. La utilización de los teléfonos móviles particulares en los puestos de trabajo donde la empresa no facilite o autorice las comunicaciones con los mismos. En caso de que la utilización de los mismos se de en puestos donde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales lo prohíbe, se estará a las sanciones para las mismas. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, o cualquier otra norma en materia de prevención.
14. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas y fuera de las zonas habilitadas para el efecto.

#### Artículo 8.7. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Seis o más de seis faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de sesenta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto encontrado en nuestros envases propiedad de nuestros clientes.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas de sus compañeros/compañeras de trabajo.
8. La embriaguez habitual o drogadicción manifestada durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la empresa y afectara de forma negativa en el trabajo.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes/jefas o sus familiares, así como a los compañeros/compañeras y subordinados/subordinadas.
11. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.



14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/compañeras de trabajo o amenazarles en el centro.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la anterior.
16. Falsificar la identidad de una persona trabajadora durante la jornada de trabajo y en documentos internos de la empresa, pudiendo causar o causando perjuicio a la empresa o a sus compañeros/compañeras
17. El abuso de autoridad por parte de los jefes/jefas será siempre considerado como falta muy grave. El/la que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.
18. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
19. El acoso moral «mobbing, entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
20. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
21. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o cualquier otra norma en materia de prevención, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
22. Incumplimiento de los métodos de trabajo elaborados por la empresa para el correcto desempeño de las personas trabajadoras. Serán dichos incumplimientos los cometidos por personas trabajadoras que habiendo sido formados e informados sobre los mismos, desobedecen las instrucciones.
23. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo cuando como consecuencia del mismo, se originase perjuicio muy grave a la empresa o fuese causa de accidente muy grave a sus compañeros/compañeras de trabajo.
24. Las discusiones que alteren el normal funcionamiento de la actividad, produciendo escándalo notorio de naturaleza muy grave.
25. No comunicar, de manera maliciosa, con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad social.
26. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, implicando quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio



- notorio para la empresa o para terceros.
27. La imprudencia en acto de trabajo con riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros/compañeras o para terceros o concurriera peligro de avería para las instalaciones o para los materiales, equipos de la empresa o de terceros.
  28. El incumplimiento de las responsabilidades en materia de calidad de todos las personas trabajadoras. Es decir no realizar la calidad de los envases establecida para los mismos, incluso en el supuesto de que estos envases no hayan llegado a los clientes.
  29. No acudir a los círculos de calidad siempre y cuando la persona no se encuentre de baja médica, de permiso retribuido o de vacaciones. Para facilitar la asistencia, la empresa deberá facilitar dos o tres convocatorias según los turnos de lavado, en distintos días, para realizarlos.

#### Artículo 8.8. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

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

### CAPÍTULO IX.-COMISIÓN MIXTA PARITARIA Y GARANTÍAS SINDICALES

#### Artículo 9.1. Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio colectivo, que estará compuesta por tres miembros de la parte empresarial y tres miembros de la parte social. Los acuerdos se adoptarán por mayoría. Podrán asistir los asesores.

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

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

#### Artículo 9.2. Procedimiento de funcionamiento de la Comisión paritaria.

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



obligatorio:

Exposición sucinta y concreta del asunto.

Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

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

La Comisión Paritaria será responsable de:

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

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

Artículo 9.3. Resolución de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (IIIASAC-CLM) de 9 de diciembre del 2013. El arbitraje no será obligatorio.

**CAPÍTULO 10. GÉNERO NEUTRO**





#### Artículo 10.1. Género neutro.

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

#### CAPITULO 11.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS.

La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo.

Así mismo la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objeto que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación.

Por todo ello, se comprometen a cumplir con lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo), así como lo establecido en la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo y Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre Hombres y Mujeres, según redacción vigente en cada momento, así como aquellas que las modifiquen, deroguen o sustituyan. Y a tal efecto:

1.- Planes de igualdad. Las empresas con más de 50 trabajadores, afectadas por este convenio, tendrán obligación de negociar durante la vigencia del presente convenio colectivo y previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as, un Plan de Igualdad, que contendrá como términos mínimos.

- Los objetivos y metas a alcanzar.
- Las medidas y actuaciones concretas a realizar para alcanzarlos (pudiendo contemplar actuaciones para el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo...)
- Los plazos para llevar a cabo estas actuaciones se consensuarán con la representación de los trabajadores.

Todos los Planes de igualdad elaborados en atención a este Convenio tendrán su punto de partida en un diagnóstico previo de la situación en la empresa. Para la elaboración del mismo, la empresa tendrá obligación de facilitar a la representación de los trabajadores/as, información relativa a la aplicación de la igualdad en la empresa, así como datos sobre la situación de la plantilla desagregados por sexo (categorías, tipos de contrato y jornada...) así como la política de recursos humanos (selección, formación) respetándose el derecho la intimidad personal y las exigencias de la Ley de protección de Datos.



## 2.- Objetivos de la Igualdad de Oportunidades en el trabajo.

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

3.- Derechos de la mujer trabajadora. La mujer trabajadora tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a trabajo igual, la mujer siempre tenga igual retribución. En las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

4.- Prevención y tratamiento del acoso. Las empresas se comprometen a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respeten la dignidad de sus trabajadores/as, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.

Constituye acoso laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad de la salud física o moral de la persona afectada.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentarse contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Aquella persona víctima de acoso, podrá dar cuenta a la empresa, a través de la representación legal o directamente, informando de las circunstancias ocurridas, quien es el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones y consecuencias del hecho. La empresa abrirá las diligencias oportunas para verificar la realidad de las imputaciones e impedir la continuidad de la situación denunciada, guardando absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso será considerada siempre como falta muy grave.

4.- Cláusula antidiscriminatoria. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.



5.- Instrumentos para alcanzar estos objetivos. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este Convenio. La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

6.- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Derechos Laborales. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.