



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 233, fecha: lunes, 11 de Diciembre 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 CAOBAR,S.A. (2022-2024)

4147

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa CAOBAR, S.A. para los Centros de Trabajo de TARACENA y POVEDA DE LA SIERRA (código 19000042011981), con vigencia desde el día 1 de enero 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, que tuvo entrada el 25 de mayo de 2023 y subsanado con fecha 28 de noviembre de 2023 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos 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 4 DE DICIEMBRE DE 2023. LA DELEGADA PROVINCIAL SUSANA BLAS ESTEBAN.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO DE EMPRESA DE CAOBAR, S.A., PARA LOS AÑOS 2022, 2023 Y 2024.

PRELIMINAR

I.- Comisión negociadora.- El presente Convenio ha sido negociado por la representación de la empresa CAOBAR, SA y el Comité de Empresa en representación de las personas trabajadoras.

II.- Vinculación a la totalidad.- El Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su totalidad

III.- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las partes convienen en utilizar un lenguaje igualitario y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas, modificando el enfoque androcéntrico de las expresiones y nombrando correctamente a mujeres y hombres.

IV.- Parejas de hecho.- Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla a las parejas en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado, conviven en unión afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO FUNCIONAL.-

El presente Convenio Colectivo de trabajo regulará, sin perjuicio de las disposiciones de aplicación necesarias, las relaciones de trabajo entre la empresa CAOBAR, S.A. y las personas trabajadoras adscritos a los centros de trabajo de Taracena y Poveda de la Sierra, todos ellos de Guadalajara.

ARTÍCULO 2º. VIGENCIA.-



El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2022 y su duración será de tres años, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia una vez aprobado por la autoridad laboral competente.

ARTÍCULO 3º. DENUNCIA.-

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado al final de su vigencia el 31 de diciembre de 2024.

ARTÍCULO 4º. NORMATIVA SUPLETORIA.-

Todas las materias sobre las que no se haya pactado expresamente en este Convenio, se regirán de manera supletoria por la legislación laboral existente. Se reconoce como Convenio de ámbito superior y supletorio con lo no previsto en el presente Convenio al Convenio Colectivo Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del vidrio, Industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, en vigor o convenio que lo sustituya en el futuro con mismo ámbito de aplicación.

ARTICULO 5º. COMPENSACIÓN.-

Las condiciones del presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los centros de trabajo a los que afecta, ya que examinados en su conjunto las disposiciones del presente convenio son más beneficiosas que las que se venían aplicando hasta su entrada en vigor. No obstante, si existiera algún trabajador/a que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que se establecen en el presente Convenio para el personal de su mismo escalafón, se le respetaría dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

ARTÍCULO 6º. ABSORCIÓN.-

En el supuesto de que en el futuro se acuerden, por disposición legal condiciones superiores a las establecidas por este Convenio se estará en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las cláusulas de retribución, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, o a las que en lo sucesivo se establezcan, efectuándose, en cualquier caso, en el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones que procedan.

ARTÍCULO 7º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-

Ambas partes convienen expresamente en que las normas que aquí se fijan serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a las revisiones económicas.

En el caso de que alguna de las normas pactadas resultase alterada al ser homologadas al Convenio por la Autoridad Laboral competente, la comisión deliberadora deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación del texto del Convenio.

**ARTÍCULO 8º. REMUNERACIONES.-**

Las remuneraciones vigentes serán incrementadas en cada uno de los años de vigencia en los porcentajes siguientes:

- Para el año 2022, con efectos de 1 de enero, se establece un incremento de los conceptos salariales de un 2 %.
- Para el año 2023, con efectos de 1 de enero, se establece un incremento de los conceptos salariales de un 3 %.
- Para el año 2024, con efectos de 1 de enero, se establece un incremento de los conceptos salariales de un 4 %.

Al finalizar la vigencia del Convenio, se comprobará si la suma del IPC general de 2022, 2023 y 2024 es superior al 9%, en cuyo caso la diferencia se aplicará de la siguiente forma:

- Si la diferencia fuese igual o inferior al 2%, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 con dicha diferencia.
- Si la diferencia fuese superior al 2%, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar la actualización de 2025, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2024 en un 2% más la mitad del exceso sobre el 2%. La otra mitad del exceso se aplicará en la actualización de las tablas de 2026.
- Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de 2025 y 2026, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, para que sean de aplicación.

La actualización a las nuevas remuneraciones se realizará en un solo pago, a partir de la nómina del mes de abril de 2023. A tal efecto la liquidación de los atrasos se practicará a partir del mes de mayo de 2023.

ARTÍCULO 9º. COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO Y CUARTO TURNO.-

Se establece un complemento económico especial para las personas trabajadoras que prestan sus servicios en los filtros-prensa que será de 2.59 € para el año 2022, por día realmente trabajado.

Las personas trabajadoras de los molinos de arenas y de los secaderos de arena percibirán un complemento de 4,6 € para el año 2022, por día realmente trabajado, siempre que los resultados de la Evaluación de Riesgo Pulvígeno anterior, realizada de acuerdo con las normas legales, supere lo establecido en la Curva de Valores Límite establecida según la ITC 07.1.04 (Orden 16/10/1991) del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

Asimismo, todas las personas trabajadoras cuya jornada de trabajo se realice en turnos rotativos (cuatro turnos) percibirán una cantidad complementaria por jornada de sábado, domingo o festivo realizada en este régimen. Esta cantidad complementaria queda fijada para el año 2022 en 77,60 €.

También las personas trabajadoras que por necesidades de la producción deban



efectuar jornadas nocturnas o en día festivo percibirán la misma cantidad que los trabajadores a turnos rotativos.

ARTÍCULO 10º. ANTIGÜEDAD.-

El complemento de antigüedad se regirá según el siguiente modelo: cada trienio se aplicará un 3% del salario base.

Si bien para las personas trabajadoras cuya fecha de alta en la empresa sea igual o anterior al 29.02.2000 se mantiene el modelo antiguo: a los dos años un 5% del salario base, a los cuatro años un 10%, y a partir de aquí cada quinquenio se incrementará un 7%, hasta un máximo del 60%.

La antigüedad comenzará a computarse desde el día de su ingreso en la Empresa sea cual sea su categoría profesional.

ARTÍCULO 11º. PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

Todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la percepción de tres Pagas Extraordinarias, que se satisfarán los días 15 de los meses de marzo, julio y diciembre.

Cada paga consistirá en una paga completa a razón del salario convenio más antigüedad.

El personal que ingrese o cese en la Empresa en el transcurso del año percibirá la parte correspondiente al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 12º. ASCENSOS DE CATEGORÍA PROFESIONAL.-

A partir de 1 de enero de 2021, será ascendido a la categoría inmediatamente superior, con los derechos que le correspondan, todas las personas trabajadoras que permanezca en una categoría profesional durante los periodos máximos siguientes:

- ESPECIALISTA: 3 años
- OFICIAL 2ªB: 8 años
- OFICIAL 2ªA: 8 años
- OFICIAL 1ªB: 10 años
- OFICIAL 2ª LABORATORIO: 4 años
- AYUDANTE DE LABORATORIO: 8 años
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO: 3 años
- OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO: 10 años

La Empresa se reserva el derecho de ascender a las personas trabajadoras que estime convenientes a su criterio, aunque no reúnan las condiciones anteriores.

ARTÍCULO 13º. VACACIONES.-

El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de 31 días naturales, a disfrutar 28 días preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre, o cuando



acuerden ambas partes; y los días 4, 24 y 31 de diciembre. Si estos tres días caen en sábado o domingo, esta comisión negociadora acordará con la Dirección de la Empresa por qué días se sustituyen.

El personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones se abonarán a razón del salario convenio más antigüedad y no podrán compensarse en metálico en todo o en parte.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el art. 38 del estatuto de los trabajadores.

ARTÍCULO 14º. BAJAS.-

Cualquier persona trabajadora en situación de incapacidad temporal percibirá durante la misma y desde la fecha de la baja, un complemento salarial equiparable al 100% del salario convenio más la antigüedad correspondiente.

ARTÍCULO 15º. JORNADA LABORAL.-

Toda persona trabajadora afectada por el presente convenio tendrá una jornada laboral de 40 horas semanales o promedio equivalente de trabajo efectivo, con equivalencia en cómputo anual a una jornada de 1.747 horas anuales.

Toda persona trabajadora que exceda de 1.747 horas anuales, regularizará su tiempo a lo largo del año en curso y del primer trimestre del año siguiente, mediante la compensación por días libres del exceso producido.

Toda persona trabajadora que haya cumplido totalmente con el calendario laboral anual elaborado por la empresa, no estará obligado a recuperar las horas que eventualmente pudieran restarle para alcanzar el total anual pactado de 1.747.

ARTÍCULO 16º. PRENDAS DE TRABAJO.-

La Empresa entregará a todo el personal de fabricación, laboratorio y de la mina afectados por el presente convenio, las prendas necesarias y adecuadas a su puesto de trabajo concreto, a razón de dos monos por año, excepto para los mecánicos, a quienes se les entregará tres. Asimismo, se les entregará también prendas sustitutivas ligeras adecuadas a los meses de verano.

La Empresa entregará todo tipo de prendas y materiales para garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, tales como botas, trajes impermeables y ropa de abrigo. En caso de necesidad cualquier persona trabajadora podrá solicitar otra prenda que estime oportuna.

ARTÍCULO 17º. AYUDA ESCOLAR.-

Se establece una ayuda de cómo máximo de 485,65 € para el año 2022 con carácter anual, pagadera en el mes de enero, por cada hijo/a de persona



trabajadora con edad comprendida entre 0 y 3 años y que haya asistido a guardería infantil durante el año anterior, a razón de doceavas partes al mes que se justifique. Esta ayuda es incompatible con la beca anual por hijo/a en periodo escolar.

Para las personas trabajadoras que tengan hijos/as en periodo escolar la empresa les ayudará con una beca anual de 278,35 € para el año 2022, abonable en el mes de octubre. Por periodo escolar se entenderá:

- educación infantil: de 4 a 6 años
- educación primaria: de 7 a 12 años
- E.S.O.: de 13 a 16 años
- Bachiller: de 17 a 18 años
- Formación profesional:
 - de grado medio: de 17 a 18 años
 - de grado superior: de 19 a 20 años

La persona trabajadora que pudiera tener derecho a dicha ayuda tendrá que acreditarlo mediante justificante de matriculación en un centro escolar o bien mediante certificado expedido por el director/a o secretario/a de dicho centro. Este justificante o certificado deberá ser presentado en las oficinas de la empresa entre los días 15 y 30 del mes de matriculación.

Para las personas trabajadoras que tengan hijos/as que cursen estudios universitarios (grado) la empresa les ayudará con una beca anual de 695,93 € para el año 2022, que será abonada en el mes de octubre. Para tener derecho a dicha cantidad la persona trabajadora deberá acreditar la matriculación en el curso correspondiente.

Las ayudas establecidas en el presente artículo se limitarán al tiempo máximo de los respectivos ciclos formativos, en función de la duración teórica de cada uno de ellos si se cursaran en los años establecidos académicamente y siempre sobre un único ciclo.

Para la debida aplicación de lo establecido en el presente artículo se creará un comité de seguimiento compuesto por un representante de la Empresa y dos representantes de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 18º. OTRAS AYUDAS.-

La Empresa aportará un 50% del importe de las gafas que por prescripción facultativa deban llevar las personas trabajadoras, no estando cubierto este gasto por la Seguridad Social.

La Empresa no se hará cargo de ninguna prestación si el importe excede notablemente del normal necesario en cada caso.

Asimismo, la Empresa aportará un 50% sobre un importe total máximo, sobre factura, de 811,36 € en concepto de intervenciones odontológicas, no cubiertas por la Seguridad Social, y siempre que no correspondan a motivos de orden estético.



Se establece una ayuda anual de 835,94 € para el año 2022, pagadera en una sola vez, en el mes de mayo, a las personas trabajadoras que tengan hijos a su cargo con deficiencias psíquicas justificadas.

ARTÍCULO 19º. LICENCIAS.-

La persona trabajadora, avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar a su puesto de trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

- 15 días naturales en caso de matrimonio
- 4 días por muerte de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge o pareja de hecho, padres e hijos) Si con tal motivo la persona trabajadora debe desplazarse el plazo será de 5 días.
- 3 días por muerte de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (hermanos, abuelos y nietos) Si con tal motivo la persona trabajadora debe desplazarse el plazo será de 4 días.
- 1 día por muerte de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad (tíos y sobrinos) y personas que convivan en la unidad familiar.
- 2 días por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, padres, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as). Si con tal motivo la persona trabajadora debe desplazarse el plazo será de 4 días.

Este periodo se amplía a 2 días adicionales cuando la hospitalización exceda de 7 días. Así mismo se concede a 1 día adicional por cada 30 días de hospitalización.

- 3 días por nacimiento de un hijo/a, ampliable a otros tres si el trabajador/a debe desplazarse por tal motivo.
- 2 días por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta 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 laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en al art. 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, 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.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y



técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- 1 día por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as de la persona trabajadora o de su cónyuge, si coincide con día de trabajo, ampliable un día más en caso de desplazamiento que lo haga necesario.
- 1 día por comunión o bautizo, o equivalente en otras religiones, de hijos/as, si coincide con día de trabajo, ampliable un día más en caso de desplazamiento que lo haga necesario.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los trabajadores y Convenio estatal.

ARTÍCULO 20º. PLUS DE NOCTURNIDAD.-

Al personal que preste sus servicios desde las 22:00 horas, hasta las 06:00 horas del día siguiente, se le abonará un complemento del 30% sobre el salario convenio en concepto de Plus de Nocturnidad.

La Empresa recabará la opinión del comité de empresa para la composición de los turnos.

ARTÍCULO 21º. PLUS DE TRANSPORTE.-

Se establece un plus de transporte consistente en 19.38€ para el año 2022, por mes, para las personas trabajadoras que no tengan acceso a venir a trabajar en el vehículo de empresa o cuando este servicio no estuviera en operativo, y cuya residencia esté situada fuera de Guadalajara ciudad, Taracena o Poveda de la Sierra.

ARTÍCULO 22º. DESPLAZAMIENTOS Y KILOMETRAJE.-

Todo desplazamiento fuera del centro de trabajo por motivo de necesidades de trabajo, se realizará con los medios de transporte facilitados por la empresa. Si el trabajador/a aceptase utilizar el vehículo propio para el desplazamiento, la empresa abonará 0,36 € por km.

De igual forma los delegados/as de personal, miembros del comité de empresa, delegados/as de prevención o delegados sindicales, que por motivo de sus funciones tuvieran que realizar desplazamientos, la empresa les facilitará los medios de transportes disponibles en la misma y en caso de utilizar el vehículo propio igualmente se les abonará a razón de 0,36 € por km.

Si el desplazamiento realizado fuese mayor de 10 km o fuera del municipio del centro de trabajo, la empresa cubrirá los gastos de almuerzo, comida, cena, alojamiento y demás que se generen como consecuencia del mismo. Los gastos serán cubiertos previa justificación de factura o ticket, siempre y cuando sean prestados en establecimientos de nivel medio.

Los horarios de almuerzo, comida, merienda y cena comenzarán, respectivamente a las 10:00, 14:00, 18:30 y 22:00. Serán considerados a todos los efectos como



tiempo de trabajo siempre y cuando no superen una hora en el caso de la comida o cena y media hora para el almuerzo o la merienda.

ARTÍCULO 23º. DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.-

Los miembros del comité de empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas conforme a la previsión legal en función del número de trabajadores en plantilla de la empresa, previa comunicación y justificación a la empresa, para realizar gestiones relacionadas con la defensa e intereses de los compañeros/as a los que representan.

Asimismo, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a las personas trabajadoras.

- Derecho de reunión e información.- Se estará a lo dispuesto en estas materias en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación laboral vigente.
- Tablón de anuncios.- El comité de empresa dispondrá de un tablón de anuncios, de dimensiones suficientes y en un sitio visible para fijar comunicaciones e informaciones de contenido sindical o de interés laboral, previa comunicación a la Empresa.

ARTÍCULO 24º. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.-

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Anualmente se realizará un reconocimiento médico obligatorio para todas las personas trabajadoras afectados por el presente convenio.

ARTÍCULO 25º. PRESTACIONES POR JUBILACIÓN, MUERTE O INVALIDEZ.-

A.- Baja en la Empresa por jubilación, invalidez o muerte. Por cada ocho años completos se abonarán dos mensualidades con su parte proporcional de pagas extraordinarias. En caso de fallecimiento esta cantidad se abonará a los herederos legales.

B.- En su día se estableció un fondo individual de pensiones combinado con un seguro de vida, con una entidad aseguradora privada, con una dotación optativa por parte del trabajador/a y con un máximo mensual de 240,40 €, para el primer año, con un incremento anual del 10% sobre la cantidad inicialmente dotada. De los importes asegurados la Empresa aportará el 50% de la cantidad total.

Los trabajadores/as fijos en plantilla optaron en su día por la opción A o B.

Para los trabajadores/as que causen alta en la Empresa con contrato por tiempo indefinido a partir del 01.01.95, queda suprimida la opción B.

Para los trabajadores/as con contrato por tiempo indefinido ya firmados con fecha



anterior al 01.01.95 siguen vigentes las dos opciones.

ARTÍCULO 26º. COMISIÓN PARITARIA.-

Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este convenio, incluyendo la valoración de categorías por puesto de trabajo, y en general para cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del mismo, se establece una comisión mixta paritaria, compuesta por dos miembros de los representantes de los trabajadores, dos miembros representantes de la Empresa, todos los componentes de la comisión deliberadora, más los asesores de ambos, a razón de uno por cada parte.

En caso de discrepancia por parte de la Comisión Paritaria en la interpretación y aplicación del Convenio, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en todos sus términos al sistema de mediación previsto en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla La Mancha (III ASAC-CLM) y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. El sistema de arbitraje requerirá el acuerdo de las dos partes.

ARTÍCULO 27º. FORMACIÓN PROFESIONAL.-

La Empresa se compromete a organizar cursos de formación profesional para los trabajadores/as, proporcionando el monitor o monitores, así como los medios necesarios, siempre que lo soliciten las personas trabajadoras en un número mínimo de siete, y siempre que estos cursos sean impartidos fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores/as que cursen estudios de E.S.O., bachiller o formación profesional de grado medio o superior, o estudios equivalentes, recibirán una beca anual de 380,78 € para el año 2022.

Los trabajadores/as que cursen estudios universitarios de grado, recibirán una beca anual de 761,63 € para el año 2022, o parte proporcional al número de asignaturas.

Para tener derecho a las becas recogidas en los dos apartados inmediatamente anteriores, el interesado/a deberá acreditar que se encuentra matriculado en los correspondientes centros oficiales.

Las ayudas establecidas en el presente artículo se limitarán al tiempo máximo de los respectivos ciclos formativos, en función de la duración teórica de cada uno de ellos si se cursaran en los años establecidos académicamente y siempre sobre un único ciclo.

El mismo comité de ayuda escolar recogido en el art. 17º, dictaminará sobre la ayuda de formación del personal.

ARTÍCULO 28º. PRIMA DE PRODUCCIÓN.-

Para estimular la productividad de los trabajadores/as se establece una prima sobre la producción, consiste en 0,0597 € por tonelada de caolín seco, contado sobre la



producción de los filtros-prensa.

En cualquier caso se garantiza que dicha prima en cómputo anual será como mínimo de 2.804,59 € para el año 2022 que se abonará prorrateada mensualmente a razón de doceavas partes en cada caso.

ARTÍCULO 29º.- PERSONAS TRABAJADORAS CON CONTRATO DE DURACION DETERMINADA.-

Las personas trabajadoras de la empresa CAOBAR, S.A. con contrato de duración determinada, quedarán sometidas a lo que establezca la legislación vigente sobre dicha modalidad contractual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLET, proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en dicho artículo, para lo cual deberá de existir acuerdo entre las partes.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del TRLET a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que, sometida la eventual discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito provincial o autonómico,

previstos en el artículo 83 del TRLET.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de Castilla La Mancha para la eventual solución de la misma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-

Las partes firmantes de este Convenio se obligan a mantener el principio de igualdad de oportunidades, sobre la base de la normativa vigente en cada momento, y en especial la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se promoverá la obligación a la igualdad de trato entre mujeres y hombres para eliminar toda discriminación directa o indirecta por razón de género y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, garantizándose la igualdad en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción, en las condiciones de trabajo y en el trabajo de igual valor cuya retribución sea salarial o extrasalarial ya sea directa o



indirectamente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.-

Las partes firmantes de este convenio se obligan a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad, se podrán establecer medidas tales como la elaboración y difusión de buenas prácticas, con la realización de campañas informativas o acciones de formación.

TABLA CORRESPONDIENTE AL AÑO 2022

GRUPO	CATEGORÍA PROF.	SALARIO BASE	PLUS CONVE.	SALARIO CONV
1	DIRECTORODIRECTORA ADMINIST.	1.978,85	518,26	2.497,11
3	JEFE O JEFA DE PRODUCCIÓN	1.978,85	518,26	2.497,11
3	JEFE O JEFA DE MANTENIM.	1.978,85	518,26	2.497,11
3	JEFE O JEFA DE LOGÍSTICA	1.978,85	364,14	2.342,99
4	ENCARGADO O ENCARGADA	1.396,62	518,26	1.914,88
5	OF.1ª ADMINISTRATIVO	1.391,85	399,62	1.791,47
5	RESP. SEG. E HIGIENE	1.236,82	381,32	1.618,14
5	OF 2ª ADMINISTRATIVO	1.208,40	381,32	1.589,72
7	AUX. ADMINISTRATIVO	854,21	392,51	1.246,72
5	OF. 1ª LABORATORIO	1.208,40	381,32	1.589,72
5	OF. 2ª LABORATORIO	1.208,40	339,93	1.548,33
5	AYUD. LABORATORIO	1.208,40	300,71	1.509,11
8	OF.1ªA SUPERVISOR O SUPERVISORA	940,62	473,09	1.413,71
8	OFICIAL 1ª A	940,62	473,09	1.413,71
8	OFICIAL 1ª B	918,36	443,54	1.361,90
8	OFICIAL 2ª A	896,09	414,03	1.310,12
8	OFICIAL 2ªB	875,16	400,14	1.275,30
9	ESPECIALISTA	854,21	392,51	1.246,72
10	LIMPIADOR O LIMPIADORA FÁBRICA	1.084,57		1.084,57
10	LIMPIADOR O LIMPIADORA MINA (T.P.)	182,89		182,89

ANEXO I TABLA SALARIAL 1

Como consecuencia de la aplicación de esta tabla y del artículo 8º, las remuneraciones totales en cómputo anual por 1.747 horas de trabajo efectivo, serán las siguientes:

GRUPO	CATEGORÍA PROF.	SAL. CONV. ANUAL
1	DIRECTOR O DIRECTORA ADMINISTR.	37.456,65
3	JEFE O JEFA DE PRODUCCIÓN	37.456,65
3	JEFE O JEFA DE MANTENIMIENTO	37.456,65
3	JEFE O JEFA DE LOGÍSTICA	35.144,85
4	ENCARGADO O ENCARGADA	28.723,20
5	OF. 1ª ADMINISTRATIVO	26.872,05
5	RESP. SEGURIDAD E HIGIENE	24.272,10



5	OF. 2ª ADMINISTRATIVO	23.845,80
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18.700,80
5	OF. 1ª LABORATORIO	23.845,80
5	OF 2ª LABORATORIO	23.224,95
5	AYUDANTE LABORATORIO	22.636,65
8	OF.1ªA SUPERVISOR O SUPERVISORA	21.205,65
8	OFICIAL 1ª A	21.205,65
8	OFICIAL 1ª B	20.428,50
8	OFICIAL 2ª A	19.651,80
8	OFICIAL 2ª B	19.129,50
9	ESPECIALISTA	18.700,80
10	LIMPIADOR O LUIMPIADORA FÁBRICA	16.268,55
10	LIMPIADOR O LIMPIADORA MINA (T.P.)	2.743,35