



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

☎ 949 88 75 72



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL
Director: Jaime Celada López

BOP de Guadalajara, nº. 131, fecha: martes, 11 de Julio de 2017

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

2169

FECHA: 5 de julio de 2017

ASUNTO: Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la
empresa MANIPULADOS Y RETRACTILADOS POLO, S.L. (2017-2018)

EXPEDIENTE: 19/01/0026/2017

C.C.: 19001072012002

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa MANIPULADOS Y RETRACTILADOS POLO, S.L. (código19001072012002) para el periodo 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2018, que tuvo entrada el 2 de junio de 2017 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y subsanado el 23 de junio de 2017, 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 (B.O.E. de 24/10/2015); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (B.O.E. de 12/06/2010); en el Decreto 81/2015, de 14 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 (D.O.C.M. de 16/07/2015); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (D.O.C.M. de 04/12/2013) 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 Dirección 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.

Guadalajara, a 7 de julio de 2017. El Director Provincial, Santiago Baeza San Llorente

CONVENIO EMPRESA MANIPULADOS Y RETRACTILADOS POLO

CAPITULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

PREAMBULO

El presente Convenio fue suscrito, en Cabanillas del Campo (Guadalajara), con fecha 29 de Mayo de 2017, de una parte, por el Comité de Empresa y por el Sindicato CCOO Construcción y Servicios, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa y el Asesor Legal de la misma, en representación de la Empresa.

Dichas partes han sido las negociadoras del presente Convenio y legitimadas a tenor de lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, y de conformidad con el artículo 86.1 ET, durante la vigencia del presente Convenio colectivo las partes designadas podrán negociar su revisión.

Artículo1.- AMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio establece las normas que regulan las condiciones de trabajo de la empresa MANIPULADOS Y RETRACTILADOS POLO S.L., que su actividad consiste en la prestación de servicios independientes, relacionados principalmente con marketing, publicidad y embalaje.

Artículo 2.- AMBITO TERRITORIAL



El presente convenio colectivo será de aplicación en el centro de trabajo que la empresa MANIPULADOS Y RETRACTILADOS POLO S.L tiene en la localidad de Cabanillas del Campo (Guadalajara).

Artículo 3.- AMBITO PERSONAL.

Las presentes condiciones de trabajo afectaran a todos los trabajadores de la empresa Manipulados y Retractilados Polo, S. L., centro de trabajo de Cabanillas del Campo (Guadalajara).

Artículo 4.- AMBITO TEMPORAL.

El presente convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOP, tendrá vigencia desde el 1 de Enero 2017 hasta el 31 de Diciembre 2018.

Llegada su finalización, quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo, será de aplicación en todo su contenido normativo.

Artículo 5.- NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.

El presente convenio colectivo forma un todo orgánico e indivisible, quedando nulo en su totalidad si la autoridad competente en esta materia no lo aprobara íntegramente, o un órgano judicial declarase que algún aspecto del convenio no se ajustase a derecho.

Si tal circunstancia ocurre, la comisión negociadora estará obligada a renegociarlo en su totalidad.

Artículo 6.- GARANTIAS PERSONALES. COMPENSACION Y ABSORCION.

a) Garantías personales.

Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas pactadas, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el Artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores y letra b) de este artículo.

b) Compensación y absorción.

Las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo serán objeto de compensación y absorción, globalmente y en cómputo anual, con las



que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente, concedida por la empresa, de cualquier tipo o naturaleza.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.- PRINCIPIOS GENERALES.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de las empresas.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a su representantes legales, el comité de empresa deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan, para que emitan el informe previsto en el artículo 64.5 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del estado español.

CAPITULO III

CONTRATACION Y EMPLEO

Artículo 8.- PRINCIPIOS GENERALES.

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y el presente convenio colectivo, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar, que se formalizará por escrito en todos los casos en que legalmente se establezca.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la Dirección, el comité de empresa tendrá los siguientes derechos:

- a) Recibir de la empresa copia básica de los nuevos contratos y ser informados de las renovaciones de los contratos existentes.
- b) Ser informados de las subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.
- c) Ser informados en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual será la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta).

Artículo 9.- PERIODO DE PRUEBA.



El ingreso de los trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito.

El periodo de prueba tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir, que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:

Técnicos titulados, seis meses.

Resto de trabajadores/as, dos meses.

Durante el periodo de prueba, el trabajador/a tendrá derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecta al trabajador/a durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que lo estipule en el contrato, conforme establece el artículo 14.3 ET.

Artículo 10.- MODALIDADES DE CONTRATACION.

Es deseo de los firmantes del presente convenio que pueda fomentarse el empleo estable en el sector.

Con tal finalidad, promoverá las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socio-económicas que lo hagan posible. El ingreso de los/as trabajadores/as en la empresa se ajustará a las siguientes modalidades de contratación:

a) CONTRATACION FIJA O INDEFINIDA.

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este convenio apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; y por facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

En este sentido, la empresa, procederá, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos.



Se evitará el encadenamiento ilícito de contrataciones eventuales, tanto con el mismo trabajador como con el mismo puesto de trabajo.

b) EN PRÁCTICAS

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el Art. 11 del Estatuto de los trabajadores.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecte al trabajador/ a durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, siempre que se estipule en el contrato, conforme al artículo 11.1b) ET.

Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. En consecuencia, podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente relacionados como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, pudiendo prorrogarse, por periodos de seis meses, todos aquellos contratos que no hayan alcanzado el plazo máximo de duración.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en la tabla salarial anexa, correspondiente al 60% durante el primer año y al 75% durante el segundo, de los salarios correspondientes a la categoría para cuya práctica ha sido contratado. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el Art. 15 del Estatuto de los trabajadores.

Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos, de duración incierta aunque limitada en el tiempo, y en él se harán constar las siguientes circunstancias:

- El carácter de la contratación.
- La fecha de inicio del contrato.
- La identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.

Para los trabajadores contratados para una obra o servicio de duración



determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o periodo de tiempo para los que fueron expresamente contratados. No podrá ser invocada la terminación del contrato hasta la finalización de la obra, salvo en aquellos supuestos en que la terminación de la obra sea gradual.

La duración del contrato no será superior a tres años, pudiendo ampliarse doce meses más. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa, según establece el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

d) CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION.

Tendrá por objeto el atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima será de doce meses dentro de un periodo de 18 meses, no superando la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo los doce meses.

Cuando se concierte por una duración inferior a doce meses, las partes podrán prorrogar el contrato por una sola vez, sin que la duración del contrato supere el plazo máximo establecido.

e) FIJOS DISCONTINUOS.

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

f) A TIEMPO PARCIAL.

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el Art. 12 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 11.- CESES

a) FINIQUITOS:

Sin merma de las obligaciones empresariales, que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 del Estatuto de los trabajadores, el empresario complementará la comunicación de cese al trabajador, acompañado de una propuesta de finiquito.

b) BAJAS VOLUNTARIAS:

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa con 15 días de preaviso, si la relación laboral hubiese sido superior a un año. Si la duración hubiera sido igual o inferior a un año, el plazo de preaviso será de 8 días.



El trabajador tendrá derecho a conocer por escrito su liquidación en la fecha en que cause baja, si bien, el cobro de la misma se producirá, como máximo, dentro de los 15 días siguientes a la fecha de baja. En el caso de que no preaviso con el plazo establecido, perderá los salarios equivalentes a los días en que no haya dado el preaviso establecido.

c) POR FINALIZACION DEL TIEMPO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO.

Si el motivo del cese, tuviese por causa la no renovación del contrato por parte del empresario, éste lo comunicará al trabajador:

-con una antelación de 15 días si el contrato ha tenido una duración superior a 1 año,

-con una antelación de 8 días, si la duración del contrato ha sido inferior a un año.

d) INDEMNIZACIÓN FIN DE CONTRATO

Los trabajadores relacionados con la empresa mediante contrato temporal, incluidos los de formación, obra o servicio, y que a su finalización no fueran contratados indefinidamente, percibirán la indemnización establecida legalmente.

e) JUBILACION PARCIAL

Ambas partes se comprometen, siempre que lo solicite el trabajador/a, a cumplir lo establecido en la legislación sobre jubilación parcial.

Todos los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos tanto por la legislación de la Seguridad Social como por el Estatuto de los Trabajadores vigentes en el momento del hecho.

CAPITULO IV

CLASIFICACION, PROMOCION, MOVILIDAD.

Artículo 12.- CLASIFICACION PROFESIONAL

La comisión mixta paritaria adecuará, durante la vigencia del convenio, la clasificación profesional.

Artículo 13.- FORMACION PROFESIONAL

La formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en la empresa, así como un derecho



de los trabajadores. Tanto la empresa, mediante la Fundae (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo), como el Comité de Empresa, a través de los sindicatos, se comprometen a potenciar la formación, mediante cursos adaptados a las necesidades de las diferentes categorías y funciones dentro de la empresa.

Los trabajadores que cursen estudios en un centro oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la asistencia a exámenes, aportando para ello justificantes anteriores al examen (convocatoria) y posterior al examen.

Artículo 14.- ADAPTACION AL PUESTO DE TRABAJO.

Si un trabajador quedara afectado por una discapacidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional, o por otra causa, se adaptará el puesto de trabajo a las capacidades de la persona o se le reubicará a un nuevo puesto, con arreglo a sus condiciones físicas y aptitudes profesionales, siempre que las circunstancias productivas y las habilidades de conocimientos del trabajo lo permitan.

Artículo 15.- PROMOCION PROFESIONAL.

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la dirección de la empresa, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa será informado por la Empresa y emitirá informe dando su opinión, aunque no tendrá carácter de vinculante.

Artículo 16.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional solo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/ a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su nivel profesional:

1. De grupo superior.
2. De inferior grupo.

Sera de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.



CAPITULO V

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 17.- JORNADA

Se establece una jornada laboral de 1.800 horas de trabajo efectivo, en cómputo semanal, de cuarenta horas.

Artículo 18.- VACACIONES.

Se establecerá, con carácter general para todos los trabajadores afectados por este convenio, un calendario de vacaciones con 2 meses de antelación al periodo de disfrute de las mismas. Se podrán disfrutar en uno o dos periodos, salvo pacto en contrario, estando comprendido uno de los periodos entre el 16 de Junio y el 30 de Septiembre. Por acuerdo entre las partes, podrán disfrutarse periodos distintos a los fijados anteriormente.

El periodo de disfrute de vacaciones que haya sido fijado en el correspondiente calendario de vacaciones, será modificado en el supuesto de que, antes del periodo previsto para disfrute de las mismas, el trabajador se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal como consecuencia de accidente laboral o enfermedad grave que conlleve hospitalización y mientras dure la misma, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.3 del ET. Obtenida el alta médica, la fecha de disfrute se pactará entre empresa y trabajador hasta completar los 22 días laborales.

Los periodos para el disfrute de vacaciones serán los siguientes:

Del 16 Junio hasta el 30 de septiembre (verano)

Del 1 de Octubre al 29 de febrero (invierno)

Las vacaciones se adjudicaran mediante sorteo, en el cual deberá de estar presente, dos miembros del comité de empresa, un miembro por parte de la empresa y el trabajador.

Para todo el personal que tenga pendiente algún día, deberá realizar la solicitud de disfrute del mismo detallando la preferencia para cogerlos, siempre respetando los siguientes criterios:

- Podrán disfrutarse juntos en caso de ser más de uno.
- No es posible unirlos a puentes.
- No se pueden adicionar al período de vacaciones aprobado.
- Deben solicitarlo por escrito con una antelación mínima de 20 días.



- La empresa resolverá la solicitud en plazo aproximado de 10 días.
- En caso de coincidencia con compañero/as de la misma categoría, tendrá prioridad la solicitud presentada con anterioridad.
- Según la categoría profesional, no podrán coincidir con ningún compañero/a, salvo en el caso de manipuladora/es que podrán coincidir hasta un máximo de tres trabajadores/as, siempre y cuando por motivos de la producción sea posible.

Artículo 19.- TRABAJO EN FESTIVOS.

La empresa y el comité determinarán, en el calendario laboral, los días festivos locales, autonómicos a disfrutar.

Artículo 20.- PERMISOS LICENCIAS Y EXCENDENCIAS.

1.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador tendrá derecho, previo aviso y con justificación, a licencias retribuidas, en los casos y cuantías siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Dos días laborales, sin necesidad de que sean inmediatos al hecho causante sino dentro de las 48 horas anteriores o posteriores, con preaviso lo antes posible, y con justificación posterior, fallecimiento, accidente o enfermedad grave diagnosticada por facultativo o certificada Institución Sanitaria, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con el justificante correspondiente.

Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer desplazamientos al efecto contados desde el lugar del centro de trabajo, el plazo será de cuatro días laborales.

Se entenderá como desplazamiento, 50 km desde el centro de trabajo.

b) Dos días laborales por nacimiento de hijos.

Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, contados desde el lugar del centro de trabajo, el plazo será de cuatro días laborales.

Se entenderá como desplazamiento, 50 km desde el centro de trabajo.

c) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumuladas al periodo de vacaciones, previo pacto con la empresa.



d) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, debidamente documentada por el médico mediante justificante en que se acredite la hora de asistencia, cuando dicha asistencia coincida con el horario de trabajo.

En el caso, de hijos menores de 18 años, el acompañante del menor, también tendrá el permiso retribuido, debiendo comunicarlo a la empresa con antelación suficiente.

e) 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.

f) Un día por cambio de domicilio del trabajador , para ello se aportará:

Justificante de empadronamiento, de compra-venta, de alquiler, de suministros,... que esté a nombre del trabajador y siempre con preaviso de una semana.

g) Los trabajadores afectados por este convenio podrán tener acceso a los permisos individuales de formación, durante un tiempo máximo de doscientas horas anuales, siempre que la asistencia a los mismos no distorsione el funcionamiento o necesidades de organización de la empresa, y siempre que exista acuerdo con la empresa.

h) Los trabajadores/ as podrán hacer uso del permiso de lactancia con preaviso mínimo de quince días, en dos opciones:

a) Hacer uso de dicho permiso en los términos establecidos en la legislación general.

b) Acumular dicho permiso, en un único periodo de 15 días laborables a disfrutar por el trabajador/ a.

i) Reducción de jornada según se establece en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Conceder como permiso retribuido las situaciones previstas en el artículo 37.3 f) del ET.

k) Durante 2017, los días 24 y 31 de diciembre(considerados festivos), se cambian por dos días retribuidos al año para asuntos propios, sin justificar, a disfrutar uno por cada semestre natural del año, y solicitándolo por escrito con una antelación mínima de 3 días laborables, concediendo la empresa autorización con, al menos, dos días laborables antes del disfrute. No se pueden adicionar a puentes, ni al período de vacaciones aprobado. Según su categoría profesional, no podrán coincidir con ningún compañero, salvo en el caso de manipuladores/as que podrán coincidir hasta un máximo de 3 trabajadores/as. En todo caso se respetará el orden de solicitud.



Será de aplicación el artículo 37.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

2. EXCEDENCIAS

Excedencia por cuidado de hijos y familiares:

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para tender al cuidado de un hijo hasta los doce años del menor, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos serán provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Este periodo de excedencia será computable a efectos teniendo los restantes años la reserva referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente durante el primer año, en el segundo año se reservará un puesto dentro del mismo grupo profesional, en todo caso se computará la antigüedad.

Será necesario para disfrutar de la excedencia un preaviso de 15 días o de 1 mes, dependiendo de la categoría.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para tender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad laboral retribuida. El expresado tiempo de excedencia será computable a efectos de antigüedad del trabajador, teniendo además derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En todo caso, deberá respetarse lo previsto en el último párrafo del artículo 46.3 del ET.

Las excedencias solicitadas por los trabajadores para el desempeño de un cargo público, o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, durante hasta el momento del cese del cargo publico, o hasta el momento en que finalice el ejercicio del cargo representativo, teniendo el trabajador derecho a ocupar la plaza de que dejó en el momento de inicial dichas excedencias. Su reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la situación que motivó la excedencia.

Artículo. 21.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se considerará hora extraordinaria todo aquel tiempo efectivo de trabajo que supere la jornada anual (1.800 horas), y serán compensadas o bien económicamente, 8,00 euros/hora extraordinaria, o por días de descanso, a elección del trabajador/a, siguiendo la relación: 6 horas extras serán compensadas con 8 horas normales y 8 horas extras con 10,50 horas normales. El período de disfrute del cambio comprenderá dos meses desde la fecha de realización de las mismas y se realizará con suficiente preaviso al departamento de RRHH para poder



organizar los trabajos.

CAPITULO VI RETRIBUCIONES

Artículo 22.- DEFINICION

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los periodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por lo conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 23.- ESTRUCTURA SALARIAL.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base y los complementos.

A. SALARIO BASE

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel, según se especifica en las tablas salariales anexas a este convenio.

B. PLUS TRANSPORTE.

Se establece un plus de transporte cotizable a la seguridad social, en la cuantía regulada por la legislación y cuyo importe es la que figura en las tablas salariales anexas.

C. PLUS VESTUARIO.

Se establece un plus de vestuario que se abona a los/as trabajadores/as para



compensar los gastos de mantenimiento de sus uniformes.

D. PLUS CALIDAD.

Se establece un plus de calidad, que se abonará a aquellos/as trabajadores/as que desempeñen ciertos trabajos con especial pericia o eficacia.

Artículo 24.- COMPLEMENTOS PERSONALES.

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente quinquenios al 3% del salario base.

Reconociendo retroactividad al 1 de Octubre del 2015 desde la fecha de ingreso en la empresa.

Su devengo será desde el 1 del mes natural a su vencimiento.

Artículo 25.- NOCTURNIDAD.

El trabajador que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad del 25% del salario base, correspondiente a cada hora efectivamente trabajada dentro de dicho periodo.

Artículo 26.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio tendrán derecho a dos pagas extraordinarias de treinta días cada una.

Se harán efectivas de la siguiente forma:

- Paga extraordinaria de julio: Se abonará el 5 de Julio.
- Paga extraordinaria de Navidad: Se abonará el 22 de diciembre.

El cálculo de dichas pagas, será el salario base, más el complemento de antigüedad.

El periodo de dichas pagas será proporcional al tiempo de trabajo efectivo en la empresa, percibiéndose en su totalidad por un año de servicio en la misma.

La empresa entregará una cesta de navidad.



Artículo 27.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará un complemento, en los siguientes términos:

Del 4º al 20º día, compensará hasta el 60%

Del 21º día y hasta el 4º mes, compensará hasta el 75%

A partir del 4º mes, compensará hasta el 80%

A partir del 5º mes, compensará hasta el 85%

A partir del 6º mes, compensará hasta el 100%

Artículo 28.- FORMA DE PAGO

A. PAGO DE HABERES.

El pago de haberes será abonado en el domicilio de la empresa el último día hábil del mes o en su defecto, en los cinco primeros días del mes siguiente, bien en metálico, talón bancario o transferencia bancaria.

B. ATRASOS DE CONVENIO.

Los atrasos deberán ser abonados por la empresa en el mes siguiente, a partir de la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

C. REVISIÓN SALARIAL 2018

Si el cierre del ejercicio 2017 tiene un resultado positivo:

a) Con efectos 01/01/2018, incremento del 1% del Salario Base a toda la plantilla

b) Dependiendo de los incrementos que se han producido en 2017 y 2018, se igualará esta subida en los salarios para aquel colectivo que la suma de las subidas salariales de 2017 y 2018 no alcance el total del IPC real de estos dos años, con efectos 01/01/2019.

Artículo 29.- SEGUIMIENTO DE LA SINIESTRALIDAD.

Las partes acuerdan la creación de una comisión paritaria, con la finalidad de hacer un seguimiento sobre la accidentabilidad acaecida en las empresas.



CAPITULO VII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 30. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

AREA DE PRODUCCION.

RESPONSABLE DE PRODUCCIÓN

Propósito principal y objetivo del puesto:

- Supervisar que los productos sean fabricados de acuerdo a los estándares y procedimientos establecidos.
- Realizar la planificación y fabricar de acuerdo a la planificación de la empresa.
- Organizar y supervisar el aprovisionamiento de ingredientes y materiales de acuerdo a las órdenes de fabricación.

Responsabilidades claves:

- Organizar, dirigir y supervisar los procesos productivos.
- Verificar el control de los procesos y promover la mejora de los mismos.
- Revisar la documentación de producción.
- Preparación y organización de los procesos productivos, líneas, materiales, etc.

Responsabilidades en materia de calidad:

- Garantizar que las operaciones de producción se realizan de acuerdo a las instrucciones aprobadas y actualizadas y garantizar su estricto cumplimiento.
- Responsable del registro de las producciones.
- Velar por el cumplimiento de la formación inicial y continuada del personal de su departamento en materia de calidad.
- Impulsar la mejora continua.
- Velar por el orden y la limpieza de la planta.

MANIPULADOR/A:

Propósito principal y objetivo del puesto:

- Realizar operaciones de manipulación y acondicionamiento.



Responsabilidades clave:

- Manipulación y acondicionamiento de productos en las zonas destinadas para ello, según los procedimientos para obtener un producto con los niveles de calidad esperados.

Responsabilidades en materia de calidad

- Conocer y cumplir la normativa de calidad, así como la normativa de higiene, PRL y medio ambiente

JEFE/A DE LINEA GRADO 1.

Propósito principal y objetivo del puesto:

- Dirigir, gestionar y supervisar la línea de producción asignada
- Cambiar las máquinas a diferentes formatos
- Sustituir repuestos básicos
- Ajustar las máquinas de forma autónoma, sin la supervisión de los equipos de mantenimiento

Responsabilidades claves:

- Uso y ajuste de los equipos asignados a la línea.
- Dirigir y formar al personal asignado a la línea.
- Verificación de estándares y materiales para la producción.
- Realizar los registros de producción.
- Limpieza y despeje de línea.

Responsabilidades en materia de calidad:

- Supervisar que los operarios de las líneas trabajan de acuerdo a los procedimientos.
- Verificar la conformidad de los materiales empleados de acuerdo a los estándares.
- Evitar la posibilidad de contaminación cruzada entre los diferentes productos elaborados en la línea.

**JEFE/A DE LINEA GRADO 2**

Propósito principal y objetivo del puesto:

- Dirigir, gestionar y supervisar la línea de producción asignada

Responsabilidades claves:

- Uso y ajuste de los equipos asignados a la línea.
- Dirigir y formar al personal asignado a la línea.
- Verificación de estándares y materiales para la producción.
- Realizar los registros de producción.
- Limpieza y despeje de línea.

Responsabilidades en materia de calidad:

- Supervisar que los operarios de las líneas trabajen de acuerdo a los procedimientos.
- Verificar la conformidad de los materiales empleados de acuerdo a los estándares.
- Evitar la posibilidad de contaminación cruzada entre los diferentes productos elaborados en la línea.

COORDINADOR/A:

Propósito principal y objetivo del puesto:

- Supervisar y organizar el trabajo en las líneas de producción

Responsabilidades claves:

- Seguir los planes de producción, coordinando personal, materiales, equipos.
- Asignar el personal a las líneas.
- Gestionar materiales para producción.
- Recepción de incidencias.
- Comunicación a calidad de las posibles incidencias.
- Registrar la formación sobre las normas de envasado

Responsabilidades en materias de calidad:



- Optimización de recursos para poder realizar adecuadamente las actividades, alcanzando los niveles de calidad necesaria.
- Interacción con el departamento de calidad para la comunicación de incidencia y establecimiento de medidas correctivas y preventivas.
- Responsable de la copia controlada de las normas de envasado que retire a las líneas

COORDINADOR/A RESPONSABLE:**Propósito principal y objetivo del puesto:**

- Garantizar que el trabajo en las líneas de producción se realiza de acuerdo a los procedimientos y estándares adecuados y en los plazos previstos.

Responsabilidades claves:

- Seguir los planes de producción, coordinando personal, materiales, equipos.
- Asignar el personal a las líneas.
- Gestionar materiales para producción.
- Recepción de incidencias.
- Comunicación a calidad de las posibles incidencias.
- Registrar la formación sobre las normas de envasado

Responsabilidades en materias de calidad:

- Garantizar que los procesos se realizan con los niveles de calidad establecidos.

LIMPIEZA.**Propósito principal y objetivo del puesto:**

- Ejecución de las tareas de limpieza asignadas.

Responsabilidades claves:

- Realización de actividades de limpieza y registro de las mismas.

Responsabilidades en materia de calidad:



- Realizar la limpieza de equipos e instalaciones de acuerdo a los procedimientos, con los productos y con las frecuencias establecidas por el departamento de calidad.

AREA DE ALMACEN.

COORDINADOR/A DE EXPEDICIONES Y RECEPCIÓN DE MERCANCÍA

Propósito principal y objetivo del puesto:

- Es el encargado de coordinar y supervisar las recepciones y expediciones de mercancía

Responsabilidades claves:

- Garantizar el correcto movimiento de materiales y productos en el almacén.
- Garantiza la segregación y el orden de los materiales.

Responsabilidades en materia de calidad:

- Garantizar que los materiales y productos son almacenados y segregados con arreglo a los estándares propios y de los clientes con el fin de obtener los niveles de calidad previstos.
- Garantizar que los materiales y productos son recepcionados y expedidos según nuestros estándares de cliente.
- Revisar físicamente los palets producidos en caso de ausencia de los coordinadores de almacén.
- Garantizar el archivo y registro de la documentación relativa a las entradas y salidas de materiales y productos, cargas, vehículos y ubicaciones,

CARREILLERO/A GRADO 1

Propósito principal y objetivo del puesto:

- Realizar operaciones de manipulación, recepción, despacho de mercancía, preparación de pedido (picking), movimiento de mercancía de unas ubicaciones a otras, revisión de stock y gestión de devoluciones de clientes y proveedores.

Responsabilidades claves:

Ubicar y desubicar la mercancía

- Recepción y almacenamiento de mercancía.



- Preparación de pedidos.
- Movimiento de producto y reabastecimiento de estanterías.
- Realizar conteos cíclicos.
- Gestión de devoluciones.

Responsabilidades en materia de calidad:

- Conocer y cumplir la normativa de calidad, así como la normativa de higiene, PRL y medio ambiente

CARRETIILLERO/A GRADO 2

Propósito principal y objetivo del puesto:

- Realizar operaciones de manipulación, recepción, despacho de mercancía, preparación de pedido (picking), revisión de stock y gestión de devoluciones de clientes y proveedores.

Responsabilidades claves:

- Recepción y almacenamiento de mercancía.
- Preparación de pedidos.
- Movimiento de producto
- Realizar conteos cíclicos.
- Gestión de devoluciones.

Responsabilidades en materia de calidad:

- Conocer y cumplir la normativa de calidad, así como la normativa de higiene, PRL y medio ambiente

MECANICO/A.

Propósito principal y objetivo del puesto:

- Ejecutará las funciones que le asigne el Responsable de Mantenimiento.

Responsabilidades claves:

- Realizar las operaciones de mantenimiento preventivo y correctivo



- Participar y dar soporte a las validaciones y cualificaciones.

Responsabilidades en materia de calidad:

- Preservar la calidad del servicio y el valor de esta infraestructura evitando el deterioro prematuro.
- Colaborar con el departamento de calidad en todos los aspectos relacionados con la validación y cualificación de instalaciones, servicios y equipos.

OFICIAL DE PRIMERA (sin definir por estar vacante en la actualidad)

AREA DE ADMINISTRACION

JEFE /A DE ADMINISTRACIÓN:

Propósito principal y objetivo del puesto:

- Gestionar y supervisar los recursos económicos y financieros de la compañía para poder trabajar con las mejores condiciones de coste, liquidez, rentabilidad y seguridad.
- Desarrollar y supervisar los procedimientos operativos y administrativos.
- Supervisar el cumplimiento de la política de personal de la empresa.
- Propósito principal y objetivo del puesto:
 - Gestionar y supervisar los recursos económicos y financieros de la compañía para poder trabajar con las mejores condiciones de coste, liquidez, rentabilidad y seguridad.
 - Desarrollar y supervisar los procedimientos operativos y administrativos.
 - Supervisar el cumplimiento de la política de personal de la empresa
- Responsabilidades claves:
 - Diseñar, instaurar y controlar las estrategias financieras de la empresa.
 - Coordinar las tareas de contabilidad, tesorería, auditora interna y análisis financiero.
 - Realizar y mantener negociaciones con las entidades financieras y otros proveedores.
 - Optimizar los recursos económicos y financieros necesarios para conseguir los objetivos planteados.



- Analizar, definir y dirigir las inversiones de la empresa.
- Relaciones con la administración.
- Mantener actualizadas las licencias, registros y permisos administrativos.
- Planificación industrial y gestión de servicios externos.
- Supervisar el cumplimiento de la política de personal.
- Supervisar el cumplimiento de la política de seguridad e higiene, así como su adecuación a la norma y la relación con las mutuas.
- Supervisar la actualización de la política y acciones en materia de seguridad industrial, así como su cumplimiento. Captación y búsqueda de candidatos
- Realizar entrevistas personales.
- Mantenimiento y actualización del archivo o base de datos.
- Administración de personal.

AUXILIAR DE GESTIÓN

- Realizar tareas auxiliares que le sean derivadas desde los GESTORES DE CLIENTES.

GESTIÓN DE CLIENTES

Propósito principal y objetivo del puesto:

- Gestionar junto con el cliente todo el proceso productivo, desde la recepción de los pedidos hasta el envío de los productos terminados.

Responsabilidades claves:

- Recibir la planificación por parte de los clientes, comprobación de estándares y stock de materiales para la producción.
- Registro de datos en el sistema informático (entradas, movimiento, salidas).
- Emisión de la orden de fabricación, según la planificación recibida de su responsable.
- Revisión de documentación y archivo de la documentación relativa a los lotes producidos.
- Gestión de salidas de producto terminado

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO:**

Propósito principal y objetivo del puesto:

- Realización de las tareas de apoyo administrativa de la empresa.
- Controles de acceso a las instalaciones tanto de mercancías como de personal y visitas
- Impresión, control y pegado de etiquetas según las instrucciones recibidas por el departamento de Calidad o de Producción

CAPITULO VIII**REGIMEN DISCIPLINARIO.****Artículo 31.- FALTAS LEVES.**

Se considerarán faltas leves:

1. La falta de puntualidad, tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo la baja correspondiente (3 días), o no comunicarlo con la antelación debida, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa: (se establece como pequeños descuidos, el descuido en la ropa de trabajo o similares).
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Falta de atención o diligencia con el público o los clientes.
7. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio o sean en presencia del público o clientes podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves
8. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada, aun cuando será por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere cuando riesgo a la integridad de las personas o



compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada

10. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, y las normas internas de la empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad o la salud propia o del resto de trabajadores/as.

11. Fumar en el centro de trabajo, excepto en los lugares habilitados para ello.

12. La embriaguez o drogodependencia, en el turno de trabajo.

Por faltas leves la sanción máxima será de amonestación verbal y por escrito.

Artículo 32. FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves:

1. La falta de puntualidad no justificada, superior a quince minutos, cometida en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. La ausencia sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la seguridad social.
4. Simular la presencia de otro/a trabajador/a firmando o fichando por él o ella.
5. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
6. Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a o para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Emplear herramientas y equipos de trabajo de la empresa para usos propios.
10. La embriaguez fuera de su jornada laboral vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el mismo pueda identificarse la empresa.



11. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la empresa al respecto, siempre que cree un riesgo grave para la integridad física o de salud propia o del resto de los/as trabajadores/as, especialmente en materia de medidas de protección individual.

12. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Por faltas graves la sanción máxima será de suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

Artículo 33. FALTAS MUY GRAVES.

Se consideraran como faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otros/as trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, durante el trabajo, sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
3. El hurto, robo o malversación, tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. La embriaguez y drogodependencia habitual en jornada laboral y en su puesto de trabajo, salvo que el trabajador/a haya puesto los medios necesarios, mediante tratamiento adecuado a través de los servicios médicos o psicológicos públicos que así lo certifiquen, para normalizar tanto su salud como su vida laboral.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/las compañeros/as de trabajo.
8. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los jefes/as o sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.
9. Toda conducta en el ámbito laboral que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual, así



como el acoso por razón de sexo, el abuso de autoridad por parte de los jefes, serán siempre considerados como falta muy grave, el que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa o del comité de empresa. Ambas partes, se comprometen a informarse recíprocamente e iniciar proceso sancionador.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

11. La acumulación de tres faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Por faltas muy graves la sanción máxima será: desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en el puesto en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 34. PRESCRIPCIÓN DE FALTA.

Las faltas leves prescribirán a los diez días.

Las faltas graves prescribirán a los veinte días.

Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días.

Todo ello a contar desde la fecha en que se tuvo conocimiento, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX

SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL.

Artículo 35.- PRINCIPIOS GENERALES

La ley 31/1995, de 8 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en la empresa en materia de Salud Laboral y seguridad en el trabajo.

El compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA DE SALUD LABORAL.

Se estará a lo establecido en el capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos laborales (LPRL).



ROPA DE TRABAJO.

Todo el personal afectado por este convenio al ingreso en la empresa, serán provistos de los siguientes equipos:

La empresa proveerá a todos los trabajadores al ingreso en la empresa del equipo necesario

2 de verano, con las prendas adecuadas.

2 de invierno, con las prendas adecuadas.

Botas S/N (según necesidades).

Si cualquiera de las prendas e indumentarias fuera insuficiente por deterioro de las mismas, la empresa renovaría cualquiera de estas.

Al personal de administración se le dotará de prendas prácticas.

VIGILANCIA DE LA SALUD.

Se realizará, al menos, un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, respetando en todo caso la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos.

Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo. Los reconocimientos médicos solo se realizarán una vez que la persona se haya incorporado a su puesto de trabajo y solo se realizarán al objeto de seguir la evolución de salud del trabajador como consecuencia de la realización de oportunas, así como detectar posibles riesgos desconocidos en un principio. La empresa está obligada a realizar los reconocimientos pero para los trabajadores serán voluntarios.

En lo no contemplado en el párrafo anterior, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En lo no previsto en los apartados anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales y normas de desarrollo.

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO



En cumplimiento del artículo 85.3 c), en relación con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se compromete a negociar con el Comité de Empresa las medidas necesarias encaminadas a evitar el acoso sexual y por razón de sexo y establecer el cauce para solventar de manera efectiva las denuncias o reclamaciones que se pudieran formular por estas razones.

CAPITULO X

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 36.- DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Se entenderá por representantes de los trabajadores, a los comités de empresa o delegados de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de la empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

Artículo 37.- PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la LOLS, se produjeran actos que dieran en calificarse de antisindicales, estas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través de proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 38.- DE LA IGUALDAD DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tiene para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su maternidad no solo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta, para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos, e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

Será de aplicaron en esta materia, todo lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, de



22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, a efectos de constatar si existen situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de justificación objetiva y razonable, o situación de discriminación por razón de sexo, o situaciones de abuso o acoso sexual. De los resultados del diagnóstico de situación la empresa informará al Comité de Empresa, además de sobre los contenidos del plan de igualdad y sus objetivos, así como de las medidas previstas para alcanzar los mismos. Anualmente le mantendrá informado sobre su evolución y el Comité de Empresa podrá, si lo estima oportuno, emitir un informe al respecto.

Los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos del diagnóstico de situación, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, podrán contemplar entre otras las materias de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, privacidad y confidencialidad en las denuncias de abuso y acoso sexual, etc...

Artículo 39.- DE LOS DISCAPACITADOS

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con discapacidades compatibles con las tareas de la empresa, acogándose a los beneficios existentes para tales contrataciones.

CAPITULO XI

VIGILANCIA, MEDIACION E INTERPRETACION.

Artículo 40.- COMISIÓN PARITARIA

A) DEFINICION:

A tenor de lo previsto en el artículo 85.3 e) del Texto Refundido de la Ley del



Estatuto de los Trabajadores, ambas negociadoras acuerdan establecer un Comisión paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo:

B) COMPOSICION:

La comisión paritaria estará integrada por 2 representantes del comité de empresa y 2 representantes de la empresa, quienes designaran entre sí al presidente y al secretario que se irá alternando al año de vigencia.

Los representantes, podrán acudir a las reuniones con los asesores que consideren oportunos.

C) FUNCIONES:

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras las finalización del período de consultas en la empresa, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo del presente Convenio colectivo o de inaplicación de las mismas en los supuestos contemplados en los artículos 41.6 y 82.3 ET.
- e) Emitir informe o dictamen no vinculante, para la parte que lo solicite, de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les será sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.
- g) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por articulado del presente convenio colectivo.

Ambas partes conviven en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.

D) SEDE DE LA COMISIÓN

MANIPULADOS Y RETRACTILADOS POLO.

Polígono Industrial "La Quinta R2"

C/ Matabueyes s/n



19171 - Cabanillas del Campo

Guadalajara.

E) PROCEDIMIENTO.

La comisión paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los componentes de la misma, donde figurará el tema de objeto de la reunión y los puntos de controversia.

Artículo 41.- PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Ambas partes acuerdan someterse, de forma total y sin acondicionamiento alguno, al sistema de mediación y su reglamento.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

- AREA DE PRODUCCIÓN:	
MANIPULADOR/A	
SALARIO BASE	707,7
P VESTUARIO	12,36
P TRANSPORTE	95,79
LIMPIEZA	
SALARIO BASE	707,7
P TRANSPORTE	95,79
P VESTUARIO	12,36
JEFE/A DE LINEA GRADO 2	
SALARIO BASE	836,29
P TRANSPORTE	95,79
P VESTUARIO	12,36
P CALIDAD	27,81
JEFE/A DE LINEA GRADO 1	
SALARIO BASE	809,31
MEJORA VOLUNTARIA	188,57
P TRANSPORTE	95,79
P CALIDAD	92,85
P VESTUARIO	12,36
COORDINADOR/A	



SALARIO BASE	948,59
P TRANSPORTE	95,79
P VESTUARIO	12,36
COORDINADOR/A RESPONSABLE	
SALARIO BASE	992,79
P TRANSPORTE	95,79
P VESTUARIO	12,36
RESPONSABLE PRODUCCION	
SALARIO BASE	992,79
P TRANSPORTE	95,79
P VESTUARIO	12,36
COMP VOLUNTARIO	467,04
- AREA DE ALMACÉN:	
CARRETILLERO/A GRADO 2	
SALARIO BASE	857,49
P VESTUARIO	12,36
P TRANSPORTE	95,79
CARRETILLERO/A GRADO 1	
SALARIO BASE	857,49
P TRANSPORTE	95,79
P VESTUARIO	12,36
P CALIDAD	77,22
OFICIAL PRIMERA	
SALARIO BASE	809,31
MEJORA VOLUNTARIA	188,57
P TRANSPORTE	95,79
P CALIDAD	92,85
P VESTUARIO	12,36
MECANICO/A	



SALARIO BASE	809,31
MEJORA VOLUNTARIA	67,25
P TRANSPORTE	95,79
P CALIDAD	92,85
P VESTUARIO	12,36
COORDINADOR/A EXPED Y RECEPC MERC	
SALARIO BASE	959,8
P TRANSPORTE	95,79
P VESTUARIO	12,36
COMP VOLUNTARIO	36,26
- AREA DE ADMINISTRACIÓN:	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	
SALARIO BASE	707,7
MEJORA VOLUNTARIA	254,08
P VESTUARIO	12,36
P TRANSPORTE	95,79
AUXILIAR DE GESTION	
SALARIO BASE	722,15
MEJORA VOLUNTARIA	260
P CALIDAD	34,07
P VESTUARIO	12,36
P TRANSPORTE	95,79
GESTION CLIENTES	
SALARIO BASE	898,9
MEJORA VOLUNTARIA	270,01
P CALIDAD	20,5
P VESTUARIO	12,36
P TRANSPORTE	95,79
JEFE/A ADMINISTRACION	
SALARIO BASE	1.090,80
MEJORA VOLUNTARIA	280
P CALIDAD	82,88
P VESTUARIO	12,36
P TRANSPORTE	95,79

