

## JUNTA DE ANDALUCIA

**Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades**

**Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 1.151/2022

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0011/2022

Código de Convenio: 14103772012022

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la empresa Elis Manomatic SA" (Código de convenio: 14103772012022), suscrito el día 21 de diciembre de 2021, de una parte por la representación legal de la empresa y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido 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 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad, esta Autoridad Laboral sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre.

### ACUERDA

**PRIMERO.** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

**SEGUNDO.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 4 de abril de 2022. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, María del Carmen Martínez Garvín.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ELIS MANOMATIC SA PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE CÓRDOBA PARA LOS AÑOS 2022 A 2024.**

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo Preliminar. Partes signatarias

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito, de una parte, por el Comité de empresa que representa legalmente a los trabajadores del centro de trabajo de Córdoba asistido por el Sindicato CC.OO. y, de otra, por la representación legal de la empresa ELIS MANOMATIC SA.

##### Artículo 1. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se concreta en el centro de trabajo de Córdoba de la empresa ELIS MANOMATIC SA. Las normas que se contienen en el presente Convenio vendrán a regular las condiciones de trabajo de todo el personal que presta o preste sus servicios en la empresa ELIS

MANOMATIC SA. en el centro de trabajo de Córdoba, cualquiera que sea su modalidad de contratación laboral.

##### Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia

La vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024. Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en el último trimestre de su vigencia o de la de cualquiera de sus prorrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

##### Artículo 3. Vinculación a la totalidad

Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente convenio constituyen un todo indivisible, y a efectos de su aplicación prácticas serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y por todos los conceptos.

##### Artículo 4. Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 85.3 letra e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de interpretar cualquier duda que pudiera surgir del presente Convenio y para vigilar el cumplimiento del mismo, se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por 4 miembros, 2 por la representación de la Empresa y los otros 2 por la representación legal de los trabajadores, todos ellos participantes en la negociación del presente Convenio. Cada una de las partes podrá contar con la asistencia de asesores.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes. Los acuerdos de dicha Comisión serán vinculantes.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

-A instancia de alguna de las partes, mediar y/o conciliar en cuantos conflictos puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

-Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

-Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio o, se deriven de lo estipulado en su texto.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días. En el caso de desacuerdo o discrepancias, se someterá al SERCLA. El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de la empresa Indusal Centro SA, de Córdoba, sitos en Polígono de "Quintos", Parc. 1<sup>a</sup> Izq. 14005, y Gran Capitán nº 12 1<sup>a</sup> planta Córdoba CP 14001.

##### Artículo 5. Cláusula de inaplicación

En esta materia, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 6. Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y/o trabajadoras y empresa en el marco de aplicación de este Convenio en el SERCLA sin necesidad expresa de individualización.

### CAPÍTULO II

## RÉGIMEN DE TRABAJO Y MOVILIDAD DE PERSONAL

### Artículo 7. Facultades de la Empresa

La dirección y control de la actividad laboral, así como la organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, empresario/a o persona en quien delegue.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la Empresa, los/as representantes legales de los trabajadores/as, tendrán funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

### Artículo 8. Grupos profesionales

#### GRUPO I. Personal Técnico:

a) Director/a.

b) Jefe/a de Planta.

#### GRUPO II. Personal Administrativo:

a) Oficial Administrativo/a.

#### GRUPO III. Personal de Mantenimiento:

a) Jefe/a de mantenimiento.

b) Técnico/a de mantenimiento.

#### GRUPO IV. Personal de Transporte:

a) Conductor/a.

#### GRUPO V. Personal de Producción:

a) Encargado/a de turno.

b) Oficial de expediciones.

c) Lavandero/a.

d) Peón.

### Artículo 9. Movilidad del personal

En cuanto a la movilidad del personal, se estará a los dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 10. Traslados voluntarios del domicilio del/la trabajador/a**

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

### Artículo 11. Trabajo de superior categoría

La realización de trabajos de superior categoría no implica ascenso a la misma, sin perjuicio de percibir la retribución superior correspondiente, en todos los conceptos.

### Artículo 12. Personal con capacidad disminuida

Al/a trabajador/a cuya capacidad se viera disminuida y reconocida dicha situación por el servicio médico de Vigilancia de la Salud designado por la Empresa, se procurará destinarlo a trabajos adecuados a su capacidad, respetando las condiciones económicas generales de su categoría.

### Artículo 13. Reserva del puesto de trabajo

A todos/as los/as trabajadores/as que estén en situación de incapacidad laboral transitoria, se les reservará el puesto de trabajo de su categoría profesional correspondiente, salvo que se trate de eventual y su contrato venciera durante la IT.

Si la incapacidad pudiera alargarse en el tiempo, se sustituirá al/a trabajador/a por personal interino.

**Artículo 14. Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo**

Las trabajadoras embarazadas, cuando el trabajo que realicen pueda poner en riesgo el embarazo, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un puesto de trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación, sin perjuicio de

una posible baja de IT por riesgo durante embarazo.

## CAPÍTULO III

### JORNADA, LICENCIAS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

#### Artículo 15. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 1.800 horas anuales efectivas de trabajo.

El personal que preste su trabajo en régimen de jornada completa y continuada, tendrá 20 minutos de descanso, de los cuales 10 minutos se computarán como tiempo de trabajo efectivo, y los 10 minutos restantes como jornada no efectiva de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

#### Artículo 16. Calendario Laboral

La Dirección de la Empresa presentará a la Representación Legal de los/as Trabajadores/as una propuesta de calendario laboral en el mes de diciembre del año anterior al calendario. Una vez presentada la propuesta de calendario laboral a la Representación Legal de los/as Trabajadores/as, estos tendrán 15 días naturales para trasladar a la empresa su propuesta, si lo estiman conveniente.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas consecutivas.

De mutuo acuerdo, a solicitud de la empresa o trabajador/a, podrán variarse las horas de entrada y salida de determinados días con el fin de hacer más operativo el horario de trabajo, adecuándolo a las necesidades de producción, todo ello, sin perjuicio de la ordenación del Calendario, y del cómputo de jornada anual pactada.

Los días de diferencia entre el Calendario Industrial (días de producción de planta) y el Laboral se definen como días de libre disposición. Al objeto de evitar excesivas coincidencias que puedan crear importantes perturbaciones en la marcha normal de la producción y los servicios, los días de libre disposición deberán solicitarse con una antelación mínima de 15 días, plazo que podrá reducirse en casos excepcionales. El disfrute se otorgará por riguroso orden de presentación de las solicitudes, previo pacto y autorización por el superior jerárquico directo. Se establece un máximo de coincidencia de personas disfrutando estos días y los días de vacaciones, no superior a 1 persona por turno.

La empresa tendrá que comunicar al personal afectado/a y a los/as Representantes Legales de los/as Trabajadores/as los cambios de turno, con 3 días de antelación.

#### Artículo 17. Festivos y domingos

Teniendo presente que el proceso productivo no es susceptible de interrupción, se prestará servicios todos los días naturales, que tendrán la consideración de jornada ordinaria, a excepción de los domingos y los días 1 de enero y 25 de diciembre, salvo que el día 24, 26, 31 de diciembre o el día 2 de enero coincidan con domingo, en cuyo caso, será necesario la prestación de servicios del personal que la empresa considere oportuno para la atención a sus clientes.

A tal efecto, se establece un Plus de Festivos a percibir por festivo nacional o local trabajado por importe de 60 euros brutos para el año 2022.

Asimismo, se procurará, en la medida que las necesidades del cliente lo permitan, durante la Feria de Córdoba, como elemento conciliador de la vida laboral, familiar y social, dar un día a los/as trabajadores/as. Este día no tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo, y siempre que sea posible, se efectuará el mismo día para todos.

En caso de que por necesidades organizativas no fuera posi-

ble que todos los trabajadores/as disfrutaran del mismo día, deberá pactarse ese día entre la Dirección y la Representación Legal de los/as Trabajadores/as, sin que en ningún caso puedan coincidir más de una persona por turno y día.

Cuando con carácter excepcional sea necesario dar continuidad a la actividad productiva de la empresa en domingo, los trabajadores que voluntariamente se adscriban a la realización de turno de trabajo en ese día, percibirán un Plus de Domingo por importe de 100 € brutos.

#### Artículo 18. Vacaciones

Las vacaciones para todo el personal afecto a este Convenio serán de 26 días laborables y se disfrutarán al menos dos semanas completas ininterrumpidas en el periodo comprendido entre la última quincena del mes de junio y el 30 de septiembre.

Para la elaboración del calendario de vacaciones, que se acordará entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los/as Trabajadores/as, en el último trimestre de cada año se pasará a toda la plantilla una encuesta o consulta sobre las preferencias personales que cada operario/a firmará. Quienes decidan no informar sobre sus preferencias en esta materia serán dados/as por desistidos/as de hacerlo si no lo hicieran en el plazo máximo fijado para entregar su solicitud, y pasada esta fecha las vacaciones les serán asignadas conforme a las necesidades operativas de la empresa en función del conjunto de solicitudes recibidas.

En la elaboración del calendario de vacaciones se intentarán conciliar dentro de lo factible las necesidades operativas de la empresa con las peticiones de vacaciones recibidas. En caso de existir solicitudes coincidentes en periodos simultáneos en que se sobrepase por razones operativas el número de personas que pudieran simultáneamente irse de vacaciones, dicho empate en igualdad de condiciones será dirimido por la antigüedad en la empresa, rotando un puesto en la preferencia anualmente si la petición de fechas y el empate persisten en años sucesivos.

Dicho calendario se podrá modificar cuando un/a trabajador/a caiga de baja por enfermedad o accidente laboral. Al alta médica se disfrutarán los días que quedasen dentro del periodo marcado, los restantes días se disfrutarán dentro del año natural fijándolo ambas partes de común acuerdo, no pudiéndose fraccionar en más de dos períodos.

El calendario de vacaciones pactado entre la empresa y la representación de los/as trabajadores/as será publicado en el tablón de anuncios en el primer trimestre del año.

Cuando las vacaciones se interrumpan por baja de alumbramiento o incapacidad temporal motivada por embarazo, o lactancia, los días no disfrutados serán respetados y concedidos después del periodo de baja obligatoria, de acuerdo con artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 19. Licencias

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Diecisiete días naturales, en caso de matrimonio.
2. Dos días en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, hospitalización de cónyuge, hijo/a, padre o madre, nietos/as y hermanos/as del/de la trabajador/a del/de la cónyuge, y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad. Si por esta causa el/la trabajador/a necesitase realizar algún desplazamiento fuera de la localidad, se podrá ampliar hasta dos días más, siempre que el desplazamiento sea a una población que diste 100 km o más del centro de trabajo.

3. Tres días naturales de los que al menos uno de ellos será hábil, en caso de fallecimiento o enfermedad grave de familiares de primer grado de consanguinidad y/o afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite realizar algún desplazamiento fuera de la localidad, se podrá ampliar hasta 5 días naturales, de los que al menos uno de ellos será hábil, siempre que el desplazamiento sea a una población que diste 100 km o más del centro de trabajo.

4. Tres días hábiles en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo.

5. Dos días naturales de los que al menos uno de ellos será hábil, en caso de fallecimiento o enfermedad grave de familiares de segundo grado de consanguinidad y/o afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite realizar algún desplazamiento fuera de la localidad, se podrá ampliar hasta 4 días naturales, de los que al menos uno de ellos será hábil, siempre que el desplazamiento sea a una población que diste 100 km o más del centro de trabajo.

6. Un día por traslado de domicilio habitual.

7. Un día por boda de padres, hijos/as, hermanos/as por consanguinidad.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

10. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de títulos oficiales.

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

12. Las visitas médicas para el propio trabajador por el tiempo necesario para asistir a consulta del médico de familia o de especialista del SAS hasta un máximo de 8 horas en la jornada anual.

Se entiende por tiempo necesario para asistir a consulta del médico de familia o de especialista del SAS cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo. Debe constar en el justificante médico de asistencia la especificación del tiempo empleado en la misma. En el caso de asistencia con cita previa al médico especialista, ésta será comunicada con la mayor antelación posible a la dirección. El disfrute de este permiso queda condicionado a la presentación del justificante médico de asistencia con especificación del tiempo empleado en la misma.

13. Para acompañar a padres o tutores dependientes o hijos/as menores de 16 años o en situación de dependencia reconocida en grado II y III, al médico de familia o de especialista del SAS cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, hasta un máximo de 8 horas anuales de permiso no retribuido. Será necesario presentar justificante de asistencia a consulta con especificación del tiempo empleado en la misma.

14. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se estará a lo establecido en la normativa vigente.

15. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o disminuido/a físico/a o psíquico/a, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, en los términos previstos en la normativa vigente.

16. Se concederá la posibilidad de coger las vacaciones juntas al personal que le fallezca un familiar en el extranjero, de primer y segundo grado de consanguinidad.

Las licencias señaladas en el presente artículo se concederán por días naturales, salvo cuando se indique lo contrario, y a partir

del hecho causante, siendo obligatorio, aunque sea posteriormente, su justificación.

En las licencias establecidas en los apartados 2, 3, 4 y 5, los días se concederán a partir del día siguiente al hecho causante, en caso de haberlo trabajado. Del mismo modo, será obligatorio, aunque sea posteriormente, su justificación.

Las referencias que en este artículo se realizan respecto al cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten la existencia de este requisito mediante certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho.

#### Artículo 20. Asuntos propios

Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de 3 días de asuntos propios, por año trabajado, que tendrán la consideración de permiso no retribuido.

Dichos días no podrán acumularse ni al periodo vacacional ni para puentes, se preavisarán con una antelación mínima de 72 horas a la Dirección de la Empresa, y serán proporcionales al tiempo trabajado en la empresa.

No podrán ser autorizados para un número de trabajadores/as que excedan de una persona por turno.

Estos días no tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo.

#### Artículo 21. Excedencias

-Excedencia voluntaria: el/la trabajador/a con un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. La petición de la misma deberá formularse con 30 días de antelación a la fecha de su comienzo y disfrute. La reincorporación se producirá si el/la trabajador/a avisa igualmente con 30 días, produciéndose ésta cuando exista vacante de igual o similar categoría profesional.

-Excedencia forzosa: se concederá excedencia forzosa a todo/a trabajador/a que lo solicite, para ejercitarse un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

-Excedencia para atender al cuidado de un hijo menor: se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 22. Estructura salarial

La retribución de los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio estará compuesta por el salario base por grupos profesionales fijado en las tablas salariales anexas del presente convenio que corresponda a cada trabajador, más resto de conceptos económicos.

#### Artículo 23. Revisión salarial

Las tablas salariales para el año 2022 son las establecidas en el ANEXO I.

-Incrementos salariales 2022: 2% sobre las tablas salariales del año 2021.

-Incrementos salariales 2023: IPC real 2022, hasta un máximo de un 2%.

-Incrementos salariales 2024: IPC real 2023, hasta un máximo de un 1,5%.

Los incrementos salariales se aplicarán sobre todos los conceptos económicos establecidos en el presente convenio: Salario Base, Horas Extraordinarias, Plus Festivo, Plus Domingo, Plus Puesto y Plus de cierre y apertura.

\*Adaptación de la estructura salarial:

Las partes firmantes del presente convenio convienen en adap-

tar la estructura de los salarios que vienen percibiendo los trabajadores afectados.

A tal efecto, se llevará a efecto cuanto sigue:

(i) Con efectos del 1 de enero de 2022 dejarán de abonarse los siguientes conceptos salariales: Gratificación Compensatoria, Plus Flexibilidad y Plus Puesto Fijo.

(ii) Los importes que se venían percibiendo por los anteriores conceptos, pasará a integrarse en el salario base de las tablas salariales para 2022, anexas. Si como consecuencia de dicha integración quedara algún importe remanente, el mismo se integrará en un concepto denominado "mejora voluntaria".

(iii) A partir del 1 de enero de 2022 ningún trabajador/a tendrá derecho a percibir los complementos indicados en el punto (i) ni las cantidades vinculadas a los mismos.

Ambas partes convienen que para alcanzar el SMI que se fije en cada momento por el Gobierno se tendrán en cuenta la totalidad de los importes salariales que los trabajadores perciban por cualquier concepto.

#### Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias

Todo personal afecto a este convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio (verano) y diciembre (Navidad). Su cuantía será equivalente al salario base más el plus convenio, y se percibirán en la proporción que proceda si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente y se abonarán en las siguientes fechas:

-Gratificación de verano (devengada del 1 de enero al 30 de junio): 15 de julio.

-Gratificación de navidad (devengada del 1 de julio al 31 de diciembre): 15 de diciembre.

#### Artículo 25. Plus Convenio

El personal afecto al presente Convenio, percibirá en concepto de Plus convenio, una cantidad fija mensual por 14 mensualidades de acuerdo con las tablas del presente convenio.

#### Artículo 26. Plus de cierre y apertura

Se pagará la cantidad de 75 euros brutos mensuales a partir del año 2022 tanto al/la lavadero/a que abre y cierra la planta, así como al/la que lo/la sustituya en estas labores.

Dicho Plus se abonará únicamente al/la lavadero/a responsable de la llave del centro.

#### Artículo 27. Plus de nocturnidad

Se establece un plus de nocturnidad del 25% del salario base de cada trabajador/a que se percibirá por horas efectivas de trabajo, entendiendo como jornada nocturna la que se comprende entre las 22:00 y 6:00 horas.

#### Artículo 28. Horas extraordinarias

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

En caso de realizarse será de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores/as y nunca podrán exceder de las ochenta horas anuales que como máximo marca la legislación vigente, salvo aquellas que tengan la consideración de causa de fuerza mayor con arreglo a la ley; esto es, por las que no hubieran podido preverse, o que, previstas, fueran inevitables.

El/la trabajador/a podrá optar entre la percepción económica o su disfrute en tiempo de descanso. Si fuese este último el caso, las fechas o períodos de su disfrute deberán ser pactados con la Dirección de la Empresa.

En caso de optar por la percepción económica, tendrán los siguientes importes para el año 2022:

- Horas extraordinarias normales: 9 € brutos/hora.
- Horas extraordinarias nocturnas: 11 € brutos/hora.
- Horas extraordinarias festivas: 13 € brutos/ hora.

#### Artículo 29. Anticipos

El personal tendrá derecho a solicitar un anticipo del 90% del salario devengado hasta la fecha de su solicitud.

#### Artículo 30. Retribuciones en especie

Los/as trabajadores/as adscritos al centro de trabajo de Córdoba, el día 20 de diciembre recibirán una cesta. El reparto se hará conjuntamente entre la empresa y los Representantes Legales de la Empresa.

#### Artículo 31. Incapacidad temporal

Los/as trabajadores/as que estén en situación de IT por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, verán complementada por la empresa la prestación de la Seguridad Social, percibiendo el 95% de la base reguladora del mes anterior, desde el primer día de la baja y hasta los nueve meses.

Los trabajadores/as que estén en situación de IT por Enfermedad Común con ingreso hospitalario mínimo de 5 días, verán complementada por la empresa la prestación de la Seguridad Social, percibiendo el 90% del salario base previsto en convenio para su categoría, desde el 21 día de la baja y hasta los nueve meses, durante la primera baja del año.

#### Artículo 32. Póliza de seguro

La empresa suscribirá, dentro del mes siguiente a la firma del presente convenio, una póliza con una Compañía de Seguros solvente que cubra el riesgo por muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, invalidez permanente absoluta y gran invalidez, por las mismas causas, incluyendo el accidente "in itinere", por un capital de 16.000 euros, para todo el personal afecto por este Convenio, conforme al condicionado general recogido usualmente por este tipo de pólizas por las Compañías Aseguradoras.

### CAPÍTULO V

#### SALUD LABORAL EN EL CENTRO DE TRABAJO

##### Artículo 33. Vigilancia de la salud

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para su prevención. Asimismo, se informará a los/as Delegados/as de Prevención.

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y conforme a los protocolos médicos aplicables en cada caso. Esta vigilancia se llevará a cabo según la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.

La empresa facilitará que todo el personal realice un reconocimiento médico adecuado y conforme a los protocolos médicos. En todo caso, se optará por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

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

Los reconocimientos médicos se efectuarán en la jornada laboral y si ello no fuera posible, el tiempo empleado en los mismos será considerado tiempo de trabajo.

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los/as trabajadores/as afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los/as trabaja-

dores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del/la trabajador/a.

La Dirección de la Empresa será informada de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador 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 pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

#### Artículo 34. Ropa de Trabajo

La empresa facilitará gratuitamente a los/as trabajadores/as la ropa de trabajo adecuado, de dos piezas, en número de dos equipos al año.

Se facilitará calzado de seguridad en aquellos puestos que lo precisen conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales.

Si se deteriorase por el uso se repondrá previa entrega de lo deteriorado. Se entiende el uso del uniforme como obligatorio.

A las trabajadoras embarazadas se les entregará la ropa adecuada.

### CAPÍTULO VI

#### CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

##### Artículo 35. Contratos de Trabajo

Se estará a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 36. Ingresos, periodo de prueba y cese voluntario.

###### \*Ingreso:

La Dirección comunicará al Comité de Empresa los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben reunir los/as aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza.

La Dirección, siempre que sea posible, procurará cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de trabajadores/as de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

Tendrán preferencia quienes hubiesen desempeñado funciones eventuales, temporales o interinas, ocupando plazas que se creen como trabajadores fijos.

###### \*Periodo de prueba:

El ingreso de los/as trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba.

El periodo de prueba será variable según el puesto de trabajo a cubrir y, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

-Peones, especialistas y personal no cualificado: 15 días.

-Técnicos no titulados: 2 meses.

-Técnicos/as titulados/as: 6 meses.

Durante el periodo de prueba, la empresa y el/la trabajador/a podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de incapacidad temporal que afecta al/a la trabajador/a durante el periodo de prueba, interrumpe el computo del mismo.

###### \*Cese voluntario:

Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en la empresa, estarán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo un plazo de preaviso de 15 días en el caso de peones, especialistas y personal no cualificado, y de 2 meses en

el caso de los/as técnicos/as titulados/as.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso.

#### Artículo 37. Formación

La empresa proveerá en todo momento la formación profesional, habilitando con los/as Representantes de los/as Trabajadores/as, aquellas fórmulas y medios que al respecto estimen oportunos. Dicha formación estará orientada a:

- Promover el desarrollo personal y profesional de los/as trabajadores/as de la empresa a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.

- Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como a cambios normativos.

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los/as trabajadores/as, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.

- Proporcionar a los/as trabajadores/as los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.

- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de la empresa, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.

Se programarán cursos, dentro o fuera de la empresa, dirigidos a proporcionar al personal los conocimientos, de carácter general o profesional, adecuados a las exigencias de cada categoría profesional. El contenido de estos cursos versará fundamentalmente sobre los siguientes aspectos:

- Formación sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales.

- Formación en materia de Seguridad y Salud.

- Adaptación del personal de nuevo ingreso.

- Cursos de reconversión profesional.

#### CAPÍTULO VII

#### DERECHOS SINDICALES

##### Artículo 38. Representación colectiva

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

Cada uno de los componentes de dichos órganos, dispondrán de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala, referida al centro de trabajo de Córdoba:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas.

- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.

- De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.

- De 751 trabajadores en adelante: 40 horas.

Podrán informar directamente dentro de su centro de trabajo a sus compañeros/as sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Así mismo, podrán fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa, para comunicación de carácter laboral y sindical.

Se podrán acumular en cada Representante de los/as Trabajadores/as el doble de horas que le corresponda por cesión de otros.

Los/as Delegados/as de Personal ejercerán mancomunadamente ante la empresa la representación para la que fuesen elegidos/as.

Los Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, tendrán

las siguientes competencias:

- Requerir a la Empresa la entrega de los modelos TC1 y TC2 de cuotas de cotización a la Seguridad Social del último mes.

- Recibir información que les será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

- Conocer el balance, cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los/as socios/as, y en las mismas condiciones que éstos/as.

- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de la plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de ésta.

- Reducciones de jornada, así como traslados, total o parcial de las instalaciones.

- Planes de formación profesional así como medios ambientales de la empresa.

- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas y/o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "ESTATUS" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

- La empresa entregará copia básica de nuevas contrataciones que se realicen, entendiendo como copia básica, lo que determina el Estatuto de los Trabajadores en sus términos correspondientes, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

- Ser informado/a de todas las sanciones impuestas.

- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias. Los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especialidades del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Ejercer su labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de acuerdos, pactos, condiciones legales oportunas ante el empresario/a y los organismos o tribunales competentes.

- De vigilancia y control sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

- Participar, como se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/as trabajadores/as o de sus familias.

- Informar a sus representados/as sobre todos los temas y cuestiones reconocidos en el apartado a) y d) del número anterior, que deben elaborarse en el plazo de 15 días.

- Se mantendrán reuniones cada 2 meses entre la empresa y el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, con carácter ordinario y extraordinario cuando lo solicite cada una de las partes.

- Los/as trabajadores/as de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, Delegados/as de Personal, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

Será presidida en todo caso por el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal mancomunadamente. La presidencia comunicará al empresario/a la convocatoria, el orden del día, y los

nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea.

#### CAPÍTULO VIII

#### MEDIDAS PREVENTIVAS ANTE EL ACOSO SEXUAL Y MORAL

##### Artículo 39. Acoso sexual y moral

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, define claramente el término de acoso sexual y modifica la Directiva 76/207/CEE, así como las distintas conductas que dan lugar a dicha situación de acoso sexual. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, lo traslada a nuestro ordenamiento jurídico. Las definiciones son las siguientes:

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

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

\*Medidas preventivas ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (Ley de Igualdad):

-Arbitrar protocolos de actuación y de prevención del acoso sexual.

-Negociación de código de buenas prácticas en la empresa.

-Campañas informativas o planes de formación.

-Obligación de la representación sindical de contribuir a prevenir estas situaciones.

-Inclusión del acoso sexual y por razón de sexo como posible causa de despido disciplinario.

\*Procedimiento de denuncia:

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

Para la apertura de expediente se podrá nombrar a una persona de reconocido respeto y sensibilidad, de mutuo acuerdo entre el/la Delegado/a de Personal y la Empresa, para que tome la declaración y emita un informe donde se expresen las conclusiones, en el plazo más breve posible. Si existe comisión de igualdad en la empresa, puede ser una persona que forme parte de la misma. Esta persona también será la encargada de prestar asesoramiento y asistencia a las personas objeto de acoso. Su función será poner en conocimiento los hechos a la Dirección de la Empresa y abrir el correspondiente Expediente de Investigación de los Hechos.

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

\*Sanción:

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

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes para el caso de que desee emprender acciones legales.

#### CAPÍTULO IX

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

##### Artículo 40. Régimen disciplinario

###### A) Principios de ordenación:

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del/de la trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al/la trabajador/a.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los/as Representantes Legales de los/as Trabajadores/as, si los hubiere.

###### B) Graduación de faltas:

###### 1. Se considerarán FALTAS LEVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calibrado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

###### 2. Se considerarán FALTAS GRAVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del apartado 1.

e) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaran averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa que comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado/a o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebramiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo y/o la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave, para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturales y siempre que hubiere mediado distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

### 3. Se considerarán FALTAS MUY GRAVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La insistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La situación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebramiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y 2.m) del presente

artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el/la trabajador/a hubiese sido sancionado/a dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

n) El acoso moral en el trabajo ("mobing").

o) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

### C) Sanciones:

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

3. En el caso de faltas leves se dará traslado a la Representación Legal de los/as Trabajadores/as dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

4. En el caso de las faltas graves y muy graves la empresa dará traslado a los Representantes Legales de los/as Trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

5. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/as Representantes Legales de los/as Trabajadores/as será necesaria la apertura de expediente contradictorio.

6. En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso, durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 km del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

### D) Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

### CLAUSULAS ADICIONALES

Disposicional adicional 3<sup>a</sup>. Derecho supletorio.

En lo no pactado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, ley de prevención de riesgos laborales, ley orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás normas de general aplicación.

Disposición adicional 4<sup>a</sup>.

En caso de la modificación de la reforma laboral, la comisión

paritaria adaptará esta reforma al presente convenio, mandando éste a publicar en el Boletín Oficial de la Provincia.

Disposición derogatoria.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y

sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier Convenio Colectivo que viniera aplicándose a los/as trabajadores/as afectados por el mismo, en el momento en que se incorporen a éste.

#### TABLAS SALARIALES 2022

Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Paga Extra	Salario Bruto Anual
<b>I. Personal Técnico</b>				
Director/a	1.530,00	45,42	1.575,42	22.055,89
Jefe/a de planta	1.326,00	45,42	1.371,42	19.199,89
<b>II. Personal Administrativo</b>				
Oficial Administrativo/a	1.020,00	45,42	1.065,42	14.915,89
<b>III. Personal de Mantenimiento</b>				
Jefe/a de mantenimiento	1.146,75	45,42	1.192,18	16.690,46
Técnico/a de mantenimiento	957,76	45,42	1.003,18	14.044,52
<b>IV. Personal de Transporte</b>				
Conductor/a	1.005,49	45,42	1.050,91	14.712,68
<b>V. Personal de Producción</b>				
Encargado/a de turno	1.132,20	45,42	1.177,62	16.486,69
Oficial Expediciones	976,63	45,42	1.022,05	14.308,70
Lavandero/a	976,63	45,42	1.022,05	14.308,71
Peón	938,88	45,42	984,30	13.780,20

Plus Festivo	60,00	Hora Extra Nocturna	11,00
Plus domingo	100,00	Hora Extra Festiva	13,00
Plus de cierre y apertura	75,00		
Hora Extra Normal	9,00	Hay varias firmas ilegibles.	