

# Junta de Castilla y León

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

### Oficina Territorial de Trabajo

Vista el acta de firma del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, para el sector Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de León (código 24004875012001), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n.º 183, de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996), de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León,

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

### CONVENIO COLECTIVO, ÁMBITO PROVINCIAL, PARA EL SECTOR INDUSTRIAS DE TINTORERÍAS Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA DE LEÓN.- AÑOS 2010-2014

#### Capítulo I

#### Ámbito de aplicación del Convenio

##### *Artículo 1.º.- Ambito de aplicación.*

1. El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo establecidos o que se establezcan en León y provincia, dedicadas a Industrias de Tintorerías, Limpieza de Ropa, Lavanderías y Autoservicios y Obradores de Planchado a Mano y Máquina, así como los establecimientos de recepción y entrega al público en las mismas.

2. Este convenio se aplicará a todos los Centros de Trabajo y empresas reseñadas en el párrafo anterior cualquiera que sea su naturaleza jurídica y forma de constitución y a todos los trabajadores, que presten servicios en las mismas, cualquiera que sea su actividad y categoría profesional.

##### *Artículo 2.º.- Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante sus efectos económicos se retrotraerán a primero de enero de 2010.

##### *Artículo 3.º.- Duración y prórroga.*

Duración: la duración del Convenio será desde el 1.º de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre del año 2014.

Denuncia: el periodo de ultraactividad una vez denunciado el convenio será de dos meses más al legalmente previsto en el art. 86 del Estatuto de los Trabajadores vigente a la firma de este convenio.

Ambas partes acuerdan constituir la Comisión Negociadora tres meses antes de la finalización del mismo y adquirir el compromiso de mantener la primera reunión en el plazo máximo de quince días.

##### *Artículo 4.º.- Absorción y compensación.*

1.- Las condiciones pactadas en el presente convenio serán absorbibles y compensables en su totalidad con las que rigieran con anterioridad al mismo y durante su vigencia.

2.- Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados tendrán eficacia si globalmente consideradas superan el nivel total del Convenio.

*Artículo 5.º.- Derechos adquiridos.*

En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas por las empresas a todos o cualquiera de los trabajadores.

*Artículo 6.º.- Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, y dirigiera oficio a la jurisdicción competente, al objeto de subsanar las supuestas anomalías, y como quiera que este convenio, en su redacción actual, constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz debiendo reconsiderarse su contenido integro por la Comisión negociadora.

Capítulo II

Del personal

*Artículo 7.º.- Ceses.*

En los casos de cese del personal, en igualdad de categoría y funciones, se despedirá con preferencia a los trabajadores pluriempleados, entendiéndose por tales a los que, realizan una jornada normal de trabajo en otra empresa.

*Artículo 8.º.- Promoción profesional.*

El periodo de aprendizaje o aspirantado se computará, a todos los efectos, como antigüedad en la empresa, para el personal que tiene derecho a devengar plus de antigüedad.

*Artículo 9.º.- Categoría profesional.*

La categoría de Oficial de 1.ª Especializado corresponderá al Oficial de Taller que tenga conocimientos notorios de la naturaleza y composición de las prendas y de los tratamientos aplicables a cada una de ellas.

Capítulo III

De la retribución

*Artículo 10.º.- Salario global.*

Se prohíbe expresa y terminantemente el salario global, de tal modo que el que se pretenda como tal y así figure, se considerará a todos los efectos, como salario base.

*Artículo 11.º.- Tablas salariales.*

1.- La retribución básica mensual para las distintas categorías profesionales queda establecida así para los años 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014:

TABLA SALARIAL MENSUAL. AÑO 2010

Categoría profesional	Salario base
<b>Grupo I. Técnicos</b>	
Encargado general	914,66 €
Encargado de Sección	855,19 €
Encargado de Lavandería y planchado mecánico	807,61 €
<b>Grupo II. Administrativos</b>	
Oficial	745,38 €
Auxiliar	724,38 €
Aspirante de 16 y 17 años	618,24 €
<b>Grupo III. Personal de Varios</b>	
Encargado	736,24 €
Oficial 1.ª especializado	742,20 €
Oficial de Taller	724,38 €
Oficial de Recepción y Entrega	724,38 €
Oficial de 3ª de Taller	706,53 €
Peón	706,53 €
Ayudante de Recepción y Entrega	700,59 €
Aprendiz de 16 y 17 años	618,24 €

## TABLA SALARIAL MENSUAL. AÑO 2011

Categoría profesional	Salario base
Grupo I. Técnicos	
Encargado general	921,98 €
Encargado de Sección	862,03 €
Encargado de Lavandería y planchado mecánico	814,07 €
Grupo II. Administrativos	
Oficial	751,34 €
Auxiliar	730,17 €
Aspirante de 16 y 17 años	623,18 €
Grupo III. Personal de Varios	
Encargado	742,13 €
Oficial 1.ª especializado	748,14 €
Oficial de Taller	730,17 €
Oficial de Recepción y Entrega	730,17 €
Oficial de 3ª de Taller	712,18 €
Peón	712,18 €
Ayudante de Recepción y Entrega	706,19 €
Aprendiz de 16 y 17 años	623,18 €

## TABLA SALARIAL MENSUAL. AÑO 2012

Categoría profesional	Salario base
Grupo I. Técnicos	
Encargado general	926,59 €
Encargado de Sección	866,34 €
Encargado de Lavandería y planchado mecánico	818,14 €
Grupo II. Administrativos	
Oficial	755,10 €
Auxiliar	733,82 €
Aspirante de 16 y 17 años	626,30 €
Grupo III. Personal de Varios	
Encargado	745,84 €
Oficial 1.ª especializado	751,88 €
Oficial de Taller	733,82 €
Oficial de Recepción y Entrega	733,82 €
Oficial de 3ª de Taller	715,74 €
Peón	715,74 €
Ayudante de Recepción y Entrega	709,72 €
Aprendiz de 16 y 17 años	626,30 €

## TABLA SALARIAL MENSUAL. AÑO 2013

Categoría profesional	Salario base
Grupo I. Técnicos	
Encargado general	931,22 €
Encargado de Sección	870,67 €
Encargado de Lavandería y planchado mecánico	822,23 €
Grupo II. Administrativos	
Oficial	758,88 €
Auxiliar	737,49 €
Aspirante de 16 y 17 años	629,43 €

Categoría profesional	Salario base
Grupo III. Personal de Varios	
Encargado	749,57 €
Oficial 1.ª especializado	755,64 €
Oficial de Taller	737,49 €
Oficial de Recepción y Entrega	737,49 €
Oficial de 3ª de Taller	719,32 €
Peón	719,32 €
Ayudante de Recepción y Entrega	713,27 €
Aprendiz de 16 y 17 años	629,43 €

TABLA SALARIAL MENSUAL. AÑO 2014

Categoría profesional	Salario base
Grupo I. Técnicos	
Encargado general	940,53 €
Encargado de Sección	879,38 €
Encargado de Lavandería y planchado mecánico	830,45 €
Grupo II. Administrativos	
Oficial	766,47 €
Auxiliar	744,86 €
Aspirante de 16 y 17 años	635,72 €
Grupo III. Personal de Varios	
Encargado	757,07 €
Oficial 1.ª especializado	763,20 €
Oficial de Taller	744,86 €
Oficial de Recepción y Entrega	744,86 €
Oficial de 3ª de Taller	726,51 €
Peón	726,51 €
Ayudante de Recepción y Entrega	720,40 €
Aprendiz de 16 y 17 años	635,72 €

2. Estos salarios servirán de base para el cálculo de las pagas extraordinarias de Julio y Navidad, aumento periódico por tiempo de servicio y horas extraordinarias.

3.- Complementos salariales.-

A). Plus de antigüedad. Los trabajadores que en fecha 1º de enero de 1995, tengan la condición de fijos en empresas afectadas por el presente convenio, percibirán aumentos periódicos en concepto de plus de antigüedad, hasta un máximo de tres quinquenios (periodo equivalente a quince años de servicio en la empresa).

El importe de cada quinquenio, que se pagará al inicio del mes siguiente a la fecha de cómputo del mismo, consistirá en una cantidad equivalente al 7% del salario base de su categoría salarial (tabla salarial).

No obstante la limitación establecida en el párrafo primero de este apartado 3.A), aquellos trabajadores que tuvieran consolidadas 3 o más quinquenios en fecha 1.º de enero de 1995, mantendrán a título personal el porcentaje que tuvieran consolidado.

Dicho porcentaje permanecerá ya inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se aplicará en cada momento al salario base establecido en el convenio para su categoría (según la tabla salarial vigente en cada momento).

Los trabajadores que a partir de 1.º de enero de 1995 hayan iniciado o inicien su prestación de trabajo en la empresa con el carácter de fijo, no generarán derecho alguno para el devengo de plus de antigüedad, plus que, en la forma indicada en los párrafos anteriores, sólo alcanza a aquellos trabajadores que tuvieran la condición de fijos en la empresa con anterioridad a 1.º de enero de 1995.

B) Trabajo nocturno.- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el tra-

bajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

*Art. 12.- Plus de productividad.*

Con el fin de controlar el absentismo y contribuir a la mejora de la productividad en las empresas, para el año 2010 se establece un plus mensual de 18,14 € por mes efectivamente trabajado, excluyéndose por tanto su percepción en vacaciones o pagas extraordinarias, que se devengarán íntegramente sólo en los casos en que el trabajador no falte ningún día al trabajo ya sea por causa injustificada o justificada. Esta cantidad se aminorará en un 50% cuando se produzca una falta de asistencia y a partir de dos inclusive se perderá íntegramente este complemento salarial de productividad. Para el año 2011 el plus será de 18,29 €, de 18,38 € para el año 2012, de 18,47 € para el año 2013 y de 18,66 € para el año 2014.

Se exceptuarán a efectos del computo de faltas de asistencia las ocasionadas por permiso de matrimonio, horas sindicales y fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

*Artículo 13.º.- Plus de asistencia.*

Para todo el personal del sector, sin distinción de categorías, se establece una cantidad en concepto de plus de asistencia por día de asistencia al trabajo de 2,53 € para el año 2010, de 2,55 € para el año 2011, de 2,56 € para el año 2012, de 2,58 € para el año 2013 y de 2,61 € para el año 2014.

No se percibirá este plus por los trabajadores los días que no asistan al trabajo, cualquiera que sea la razón de su inasistencia (descansos, fiestas, I.T., vacaciones, permisos, etc. ). Consecuentemente con lo anterior no se devengará en pagas extraordinarias o vacaciones.

*Artículo 14.º.- Complemento en supuestos de I.T.*

A partir del comienzo del 2.º mes en que el trabajador se encuentre en situación de I.T., derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador tendrá derecho a un complemento salarial del 5,2% del salario base. Este complemento por I.T., no se devengará en ningún caso, durante el periodo de descanso por maternidad.

El trabajador en situación de I.T., derivada de accidente de trabajo, percibirá el complemento a que se refiere el párrafo 1.º, desde el primer día de baja; no obstante, en los casos de hospitalización por accidente de trabajo o enfermedad común las empresas abonarán el complemento necesario para que trabajador perciba el 100% del salario durante los días de hospitalización.

Si el proceso de I.T., derivado de enfermedad común o accidente no laboral, del trabajador, se dilata por un periodo superior a 120 días, el complemento a que se refiere el párrafo 1.º del presente artículo, se abonará al trabajador con efectos del primer día de baja.

El complemento regulado en el presente artículo se percibirá por un tiempo máximo de 10 meses, desde el comienzo de su abono.

*Artículo 15.º.- Salidas, dietas y viajes.*

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho a percibir una dieta de 7,78 € o 11,12 € diarios respectivamente según el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa para el año 2010; de 7,84 € y de 11,21 € para el año 2011; de 7,88 € y de 11,27 € para el año 2012 ; de 7,92 € y de 11,32 € para el año 2013 y de 8,00 € y de 11,43 € para el año 2014.

*Artículo 16.º.- Ayuda por jubilación e invalidez.*

Al producirse la jubilación voluntaria de un trabajador con más de 20 años de servicio en la empresa, recibirá de ésta en concepto de ayuda dos mensualidades si la jubilación del trabajador se produjera teniendo 63 años y de tres mensualidades si tuviera 62 años o menos.

La baja en la empresa del trabajador por reconocimiento de una invalidez permanente, dará derecho a este a percibir en concepto de ayuda el abono de una mensualidad de su salario.

*Artículo 17.º. - Jubilación a los 64 años.*

Los trabajadores que alcancen la edad de 64 años, se jubilarán voluntariamente, aplicándose a los mismos la normativa prevista en el Decreto 1194/85 de 17 de julio. En este supuesto la empresa se obliga a contratar un nuevo trabajador en sustitución del jubilado voluntariamente por un periodo mínimo de 18 meses, en este contrato se contemplará la misma categoría y funciones que mantenía el trabajador jubilado.

#### Capítulo IV

De la jornada, descansos, vacaciones y permisos

##### *Artículo 18.º.- Jornada y descansos.*

1. Se establece la jornada de cuarenta horas semanales, que se llevará a cabo de acuerdo con la legalidad vigente y con los descansos establecidos en la misma.
2. En jornada continuada los trabajadores tendrán derecho a disfrutar un descanso intermedio de 20 minutos, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.
3. El máximo de horas de trabajo que los trabajadores realizarán durante el año natural no superará el límite de 1.800 horas de trabajo efectivo.
4. No se trabajará en las jornadas de tarde de las Ferias y Fiestas Patronales en las distintas localidades de León y Provincia.

##### *Artículo 19.º.- Vacaciones.*

- 1.- Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas de una duración de treinta días naturales, de forma continuada, entre los meses comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.
- 2.- La empresa podrá determinar que, las vacaciones se disfruten por los trabajadores en dos periodos, uno de 21 días naturales ininterrumpidos, en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y otro periodo de 10 días, también ininterrumpidos, en cualquier tiempo, a lo largo del año, en la fecha que libremente señale el empresario.
- 3.- Si a petición del empresario, el trabajador disfrutase el periodo vacacional de 21 días fuera del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, este tendrá derecho a una compensación equivalente a 74,97 €, por el disfrute de dicho periodo fuera del tiempo establecido en este apartado, o alternativamente, al disfrute de tres días más de vacaciones, en todo caso, la compensación se efectuará proporcionalmente al periodo de disfrute de vacaciones en fechas distintas de las reglamentariamente establecidas en este apartado.
- 4.- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El calendario de vacaciones y los turnos de las mismas deberá ser entregado a los representantes de los trabajadores con anterioridad al 31 de marzo de cada año.

##### *Artículo 20.º.- Permisos particulares.*

El personal tendrá derecho a permiso retribuido por las siguientes causas:

- 1.- Dieciocho días naturales continuados en caso de matrimonio, incluido el día de la boda.
- 2.- Tres días en los casos de nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de dos días más (en el caso de hospitalización atendiendo la existencia de una razonable intermediación entre el uso de esta ausencia y la hospitalización).
- 3.- En el caso de que el trabajador/a tenga conformada pareja de hecho (debidamente acreditada dicha circunstancia en el Registro que al efecto exista en la Administración competente), el permiso referido en el párrafo anterior, le corresponderá también (exclusivamente) respecto de su compañero/a, si este/a sufriera alguna de las contingencias de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización reseñadas en dicho apartado (excluyéndose parientes en cualquiera de sus grados).
- 4.- Dos días por traslado del domicilio habitual.
- 5.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- 6.- Para asistir a bodas de ascendientes, descendientes o hermanos, debidamente justificada, tendrán derecho los trabajadores a un permiso particular y retribuido. Este permiso será de un día, salvo que la boda se celebre en un lugar que distase más de 200 km de la residencia del trabajador, en cuyo caso el permiso será de dos días.
- 7.- Por el tiempo indispensable para asistir a una consulta médica general de la Seguridad Social (con un límite de 4 horas/mes); y a consulta de especialista de la Seguridad Social, salvo causa justificada por razones de urgencia, por el tiempo que sea necesario.
- 8.- Conforme establece el art. 37 número 4 del Estatuto de los Trabajadores, la/o/s trabajadora/e/s por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los afectados podrán sustituir este derecho por una reducción

de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

9.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

10.- Respecto a otra clase de permisos que puedan ser solicitados por los trabajadores, con obligación de la empresa a concederlos, será de aplicación lo dispuesto en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 21.º.- Permisos particulares no retribuidos.*

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

*Artículo 22.º.- Excedencia por cuidado de familiares.*

- Se reconoce el derecho del trabajador/a a solicitar un periodo de excedencia no superior a tres años, para el cuidado de cada hijo (por naturaleza o adopción), o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

- El disfrute de la excedencia por cuidado directo de un menor, minusválido o familiar se establece como derecho individual de los trabajadores (hombre/mujer) en idénticos términos que los descritos para el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por motivos familiares.

- El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo (46.3 E.T.) será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

*Artículo 23.º.- Movilidad funcional por razones organizativas de producción.*

Por necesidades organizativas y/o de producción de la empresa, en épocas punta, coincidiendo con el comienzo de la temporada de verano y el comienzo de la temporada de invierno, esta podrá destinar hasta un periodo máximo de un mes, a sus trabajadores (20% máximo de la plantilla) a desarrollar actividades de inferior, igual o superior categoría, a la que tengan reconocida, aun siendo de distinto grupo profesional, sin que ello suponga los mismos pérdida alguna de sus derechos laborales y económicos, y con el derecho a percibir, en el caso de trabajos de superior categoría, la retribución correspondiente a esta.

*Artículo 24.º.- Autorización de trabajo por necesidades inexcusables de la empresa.*

Debido a la actividad propia del sector de lavandería industrial, es imprescindible el trabajo en festivos, y será facultad de la Dirección de la Empresa determinar, en función de sus necesidades productivas concretas de cada festivo, el número de personas que deben asistir al trabajo.

Como compensación por dichos días, el trabajador podrá elegir entre dos formas de remuneración:

1º. Remuneración económica de 60,48 € para el 2010, 60,96 € para el 2011, 61,27 € para el 2012, 61,58 € para el 2013 y 62,19 € para el 2014.

2º. Remuneración económica de 28,73 € para el 2010, 28,96 € para el 2011, 29,10 € para el 2012, 29,25 € para el 2013 y 29,54 € para el 2014 más un día de descanso a disfrutar en los 60 días siguientes al festivo trabajado o que pueda ser unido a las vacaciones de invierno del trabajador.

La Dirección de la empresa, por cualquiera de los diferentes motivos que pueden afectar al desarrollo normal de la producción y originar un retraso en tal proceso (averías, necesidades inaplazables de la producción, avería de zona de limpio, avería de zona de sucio o instalaciones auxiliares como calderas, aire comprimido, agua, etc.), en definitiva, todo aquello que pueda originar un retraso severo o impedimento para el desarrollo normal del trabajo y con ello un incumplimiento de las obligaciones contractuales de la empresa con sus clientes, podrá requerir a los trabajadores para una prolongación de la jornada habitual, cuya remuneración se realizará con un incremento del 75% sobre la hora normal.

*Artículo 25.º.- Calendario laboral.*

Las empresas afectadas por el presente convenio deberán elaborar, dentro del 1º trimestre del año, el Calendario Laboral de la empresa, con la participación de los trabajadores o de sus representantes legales en la misma.

Capítulo V

Contratación

*Artículo 26.º.- Periodo de prueba.*

Se establece un periodo de prueba para los trabajadores afectados por el presente Convenio, de la siguiente duración:

1. Para el grupo I.- Técnicos: Periodo de prueba de dos meses.

2. Para el grupo II.- Oficial: Periodo de prueba de dos meses.

Auxiliar y aspirantes: Periodo de prueba de un mes.

3. Para el grupo III.- Encargado, oficial de 1.ª Especializado: Periodo de prueba dos meses.

Para el resto del grupo: Periodo de prueba de un mes.

*Artículo 27.º.- Promoción del Empleo Estable.* De acuerdo con lo determinado en el acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva se asume el compromiso de estabilidad en el empleo y reducción de la temporalidad, y se fijan como criterios rectores en materia de contratación y de acuerdo con la regulación legal vigente y con lo previsto en el Convenio Colectivo los siguientes:

a. La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como el compromiso de evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir anualmente la contratación temporal injustificada.

b. El compromiso de utilizar las modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

c. El fomento de contratos a tiempo parcial indefinidos, que pueden ser una alternativa a la contratación temporal.

d. El uso de los contratos formativos como vía de inserción y calificación de los jóvenes en el sector, garantizando que a su finalización contribuya a la estabilidad del empleo en el sector.

e. Como mecanismo de rejuvenecimiento de las plantillas se apuesta por la utilización de la jubilación parcial con contrato de relevo.

*Artículo 28.º.- Contratación de trabajadores.-* La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio.

• Contrato eventual. En atención a las especiales necesidades y características del Sector que conllevan períodos en los que se acumulan las tareas en temporadas concretas, las empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio y en artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, por una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses contados a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justifican su utilización.

Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo previsto en el párrafo anterior (12 meses para todo el período del contrato).



-Se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.b) del E.T., con la simple remisión al presente artículo del Convenio, establecida en el Contrato de Trabajo.

*Artículo 29º.- Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.*

1) Por maternidad, adopción y acogimiento.

1.1 En el supuesto de parto:

El permiso de maternidad (16 semanas) ampliable en dos semanas más, por cada hijo, a partir del segundo, podrá distribuirse a opción de la interesada/madre (entre la madre y el padre en el caso de que ambos trabajen), siempre respetando el período de seis semanas inmediatamente posteriores al parto (descanso obligatorio para la madre), pudiendo optar la madre al iniciar el descanso por maternidad por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. El disfrute simultáneo de los períodos de descanso (sumados) no podrá exceder de 16 semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

1.2 En los supuestos de adopción y acogimiento (preadoptivo o permanente):

- En el caso de menores hasta de seis años: La Suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

- Cuando se trate de menores mayores de 6 años con discapacidad o minusvalía, o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar (debidamente acreditados por los servicios sociales competentes) la duración será asimismo de 16 semanas.

- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de Suspensión previsto, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- Los períodos de suspensión a que se ha hecho referencia (tanto por lactancia, como por adopción o acogimiento), cuando ambos padres trabajen, podrán disfrutarse por éstos de forma simultánea o sucesiva, según la opción efectuada, aunque siempre por períodos ininterrumpidos y en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

2. Riesgo durante el embarazo:

En el supuesto de riesgo durante el embarazo (en los términos previstos en el art. 26 apartados 2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

*Artículo 30º.- Condiciones de trabajo, seguridad y salud.*

Reconocimiento médico y prevención de riesgos laborales:

1. Con carácter general, el personal de la empresa tendrá derecho a un examen médico anual, a cargo de ésta.

2.- Las partes signatarias de este convenio, asumen el compromiso de fomentar el cumplimiento, en el ámbito de los Centros de trabajo afectados por el mismo, de las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95 de 8 de noviembre) y Reglamentos de desarrollo de dicha Ley, con especial atención respecto a lo previsto en el artículo 26 de la Ley (protección de la maternidad).

3. Se proporcionarán por la empresas a los trabajadores, las prendas y equipos de seguridad necesarios para manipular sin riesgo los productos químicos que se utilicen en aquella, en relación con el trabajo que desarrolle el trabajador en la misma (conforme a la evaluación de Riesgos realizada en el Centro de Trabajo), y en su caso las prendas necesarias de utilización, según el puesto de trabajo.

Protección de la maternidad.

En los supuestos de maternidad, en los que, por motivos de salud, de la madre o del feto, se haga necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse a la interesada en situación de Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) E.T. durante el período necesario para la protección de su seguridad y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior a otro compatible con su estado.

- Lo dispuesto en el párrafo anterior, será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico de la Seguridad Social que la asista.

- La prestación económica por riesgo durante el embarazo, será determinada en el artículo 135 de la Ley General de la Seguridad Social, continuando la obligación de cotizar por parte del empresario mientras dure dicha situación.

*Art. 31º.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del citado cuerpo legal.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

*Artículo 32º.- Estudio Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

Cuando no pueda eliminarse en su totalidad (mediante la aplicación de Acciones Preventivas - a tenor de la evaluación realizada conforme establecen la normativa de prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 30 número 3 de este Convenio), las consecuencias nocivas o de peligrosidad para la salud de los trabajadores, ésta abonará a los trabajadores una vez constatado el riesgo existente, un plus de Toxicidad equivalente al 20% de salario base, por día de trabajo con el producto/s determinados como nocivos.

Capítulo VI

Faltas y sanciones

*Artículo 33.º.- Faltas del personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as en las empresas se clasificarán según su índole y circunstancia que concurran, en leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves:

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

2.- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante un periodo de un mes.

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

4.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiera causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la brevedad, como falta grave o muy grave.

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

6.- Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

7.- La embriaguez no habitual en el trabajo.

B) Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.- 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.

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

3.- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

4.- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3 (falta muy grave).

5.- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

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

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

8.- 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 estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

9.- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

10.- La embriaguez habitual en el trabajo.

11.- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

12.- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que, de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o cosas.

13.- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

14.- Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

15.- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

C) Se consideran como faltas muy graves, las siguientes:

1.- 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.

2.- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3.- 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.

4.- La simulación de enfermedad o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

5.- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

- 6.- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- 7.- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- 8.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 9.- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- 10.- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- 11.- El acoso sexual.
- 12.- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- 13.- Las derivadas de los apartados A.4, B.4 y B.6 del presente artículo.
- 14.- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante un periodo de un año.

*Artículo 34.º.- Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de catorce a treinta días
- Despido.

• Corresponde a la dirección de la empresa, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores /as, observando en todo caso las disposiciones legales en vigor.

• Las faltas prescribirán (desde su conocimiento por la empresa): Las leves a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días; y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VII

De los derechos sindicales

*Artículo 35.º.- Principios generales.*

1.- Las partes firmantes, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen así mismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus Organizaciones unas relaciones laborales basadas en el mutuo respeto y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten en las relaciones sociales.

2.- La Asociación Provincial de Tintorerías y Lavanderías de León, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) por parte empresarial y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T. por la parte social, convienen que todas las empresas y trabajadores afectados por este convenio consideran a dichas Organizaciones Empresariales y Sindicales como elementos básicos para afrontar, a través de ellas, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios, sin perjuicio de las atribuciones conferidas por la Ley a los representantes sindicales y a los empresarios.

Crédito horario:

Los representantes de los trabajadores existentes en la empresa podrán acumular las horas sindicales mensuales a las que tienen derecho, en uno de ellos.

*Artículo 36.º.- Acción sindical.*

1.- Teniendo en cuenta el reducido número de trabajadores por empresa en el sector, se declara que la acción sindical en la empresa se desarrollará fundamentalmente a través de las actividades mantenidas por los sindicatos en sus propias sedes o centros.

2.- Ello no obstante, se permitirá que los trabajadores afiliados a los Sindicatos firmantes de este Convenio, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en su empresa fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de aquella, y dando aviso previo al empresario.

3.- Asimismo dichos Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en que tengan afiliados, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso, pueda entorpecer el proceso productivo.

4.- En los Centros de Trabajo con plantilla superior a diez trabajadores, existirán tablones de anuncios, en los que los sindicatos firmantes de este Convenio podrán insertar comunicaciones a la Dirección o titulares de la empresa.

*Artículo 37.º.- Asamblea de los Trabajadores.*

1.- Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo, tienen derecho a reunirse en Asamblea. Esta podrá ser convocada por un número de trabajadores no inferior al 15% de la plantilla, así como por los Delegados y Comités de Empresa.

Si la convocatoria la hacen los trabajadores, éstos designarán en el escrito de convocatoria quienes constituirán la presidencia, a falta de Delegados o Comités de Empresa.

2.- Se reconoce el derecho de asistencia a la Asamblea de un representante de cada sindicato firmante de este convenio que cuente con afiliados en la empresa; de ello, con expresión concreta de la persona asistente como tal representante, se dará cuenta previamente al empresario, al comunicarle la convocatoria. Las cuestiones o discrepancias que puedan surgir con la empresa o los trabajadores en relación con la asistencia del representante del sindicato serán resueltos por la Asociación Provincial de Tintorerías y Lavanderías o sus representantes de la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y el propio sindicato.

3.- La duración de la Asamblea queda limitada a un máximo de dos horas.

*Artículo 38.º.- Representantes sindicales.*

1.- Los trabajadores de acuerdo con lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, que se hallaren en situación de excedencia por ejercer funciones sindicales de ámbito Provincial o superior, tendrán derecho a reingresar en la empresa dentro del plazo de un mes a partir de la fecha en que lo soliciten y deberán ser efectivamente readmitidos al servicio activo en todo caso, aun cuando no hubiera vacantes en la plantilla de la empresa. Dicha solicitud de reingreso deberá formularse, en el término de un mes a contar de la fecha en que finalice el desempeño de su cargo sindical, transcurrido el cual, sin haberlo hecho, se les tendrá por renunciados a su contrato de trabajo, que se dará por extinguido con todas sus consecuencias.

2.- Los trabajadores en servicio activo, que participen en negociaciones de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito superior al Provincial y que afecten a su propia empresa, tendrán derecho a que por ésta les sean concedidos los permisos retribuidos necesarios para ello, a cuyo efecto se acumularán previamente en el mismo todas las horas de los representantes sindicales de su empresa, correspondientes al periodo de negociación.

*Artículo 39.º.- Derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.*

En el ámbito de lo establecido por la Ley 2/91 de 7 de enero, las empresas afectadas por el presente convenio se obligan a formalizar por escrito todos los contratos que realicen con los trabajadores, entregando copia de los mismos a la representación sindical existente en la empresa, en un plazo no superior a diez días, debiéndose firmar una copia de dicho contrato por tales representantes.

Capítulo VIII

Disposiciones varias.

*Artículo 40.º.- Comisión Mixta de Interpretación.*

Se crea la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio que con el alcance que señala el art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del Convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Dicha Comisión estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores, D. Juan Carlos Rueda Álvarez, D. Evencio Fernández García, y D. Valentín Villafañe Santos por U.G.T y D. Tomas Campos del Río por CC.OO. y por los empresarios resultan designados D. David González de Paz y D. Daniel San Juan Santiago, y dos representantes de la FELE. Serán vocales suplentes los restantes miembros de la Comisión Negociadora.

*Artículo 41.º.- Funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación.*

Serán funciones de esta Comisión:

a) Conocimiento e interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto del convenio.

b) Informar, previa y preceptivamente la totalidad de los problemas y cuestiones generales que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando esta calificación las Centrales Sindicales o Agrupaciones Empresariales. Los asuntos ordinarios deberán ser resueltos por la Comisión Mixta en el plazo de quince días y los extraordinarios en cuarenta y ocho horas.

La Comisión Mixta se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes que la integran, las que podrán asistir a las reuniones con sus Asesores.

No obstante lo anterior, cualquier trabajador podrá interponer reclamación ante la jurisdicción competente sin necesidad de acudir previamente a la Comisión Mixta.

*Artículo 42.º.- Cláusula de descuelgue.*

Se estará a lo que dispone el artículo 82 del estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el R.D. Ley 3/2012, de 10 de febrero.

*Artículo 43.º.- Acumulación permiso por lactancia.*

Nuestra legislación laboral establece con carácter general que las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una ausencia de su puesto de trabajo de una hora dentro de la jornada laboral, o media hora diaria si esta se destina a reducir su jornada laboral.

Este derecho podrá ser sustituido por acuerdo entre trabajadora y empresa por una ampliación de la licencia por maternidad en 14 días naturales, que necesariamente deberán ser consecutivos con dicha licencia, siempre que la trabajadora renuncie expresamente a su derecho de reducción de jornada por lactancia hasta que el lactante cumpla nueve meses.

*Artículo 44.º.- Ayuda a la compra de libros de texto.*

Tiene por objeto financiar parte del coste económico de la adquisición de libros de texto a los trabajadores con hijos en edad de cursar estudios de enseñanza obligatoria (Enseñanza Primaria, Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachiller y Formación Profesional de primer y segundo ciclo).

Serán financiables en este apartado exclusivamente los costes de libros de texto del curso escolar correspondiente.

Se establece como límite máximo de esta ayuda la cantidad de 60 € por cada hijo en edad de enseñanza obligatoria, y siempre que el gasto realmente desembolsado por el trabajador quede justificado por una cantidad igual o superior a esta cifra. Cuando el gasto justificado sea inferior a 60 € la ayuda será igual al gasto justificado.

En aquellos supuestos en los que el padre y la madre sean trabajadores de la empresa sólo uno de ellos podrá ser beneficiario de esta ayuda.

*Artículo 45.º.- Organización del trabajo.*

Las empresas que hubieran de implantar un nuevo sistema organizativo deberán abrir un periodo de consulta y negociación previo con una duración mínima de treinta días con los trabajadores afectados y sus representantes sindicales o sindicatos más representativos.

Cláusula de no discriminación.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Igualdad de acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

1. El ingreso de las y los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres etc.

2. Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y en prácticas.

3. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de igualdad de trato y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del colectivo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

#### Medio Ambiente

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán ejercer su actividad de acuerdo con los principios generales de funcionamiento establecidos en el art. 5.2 de la Ley 11/003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León. Los Comités de Seguridad y Salud, o en su defecto de los Delegados de Prevención, recibirán periódicamente información relativa a los planes de actuación en esta materia, pudiendo presentar propuestas sobre la gestión medioambiental de la empresa.

Los Comités de Seguridad y Salud, o en su defecto los Delegados de prevención de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley de Prevención Ambiental de Castilla y León, tendrán acceso dependiendo del grado de incidencia que la actividad de la empresa tenga sobre medio ambiente, la seguridad y la salud, a la siguiente documentación:

a) Órganos de representación de empresas relacionadas en el anexo I de la Ley de Prevención Ambiental o relacionadas en el anejo 1 de la Ley 16/2002, de 1 de julio, de prevención y control integrados de la contaminación.

- i. Autorización de Inicio de Actividad
- ii. Contenido completo de la Autorización Ambiental.

b) Órganos de representación del resto de las empresas

i. Licencia de apertura o en su caso la documentación completa del procedimiento de evaluación ambiental

- ii. Contenido completo de la licencia ambiental otorgada por el Ayuntamiento.

Los representantes de los trabajadores que adquieran responsabilidades en materia de medio ambiente tendrán derecho a la formación necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones en esta materia.

#### *Artículo 46º.- Disposición adicional primera.*

Se conviene por las partes negociadoras que, los atrasos originados por la entrada en vigor del presente convenio se abonarán en el plazo máximo de tres meses desde su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

#### *Artículo 47º.- Disposición adicional segunda. (Incremento salarial).*

Para los años 2010 y 2011 se pacta un incremento salarial del 0,8 % para cada uno de los años; para los años 2012 y 2013 se pacta un incremento salarial del 0,5% para cada uno de los años y para el año 2014 el incremento será del 1%. No obstante lo anterior, para el caso de que el incremento del PIB del año 2013 a precios constantes supere el 2%, el aumento salarial para el año 2014 será del 1,5%.

*Artículo 47-bis.- Cláusula de revisión.-* Si el IPC excede a lo largo del año, del incremento salarial pactado, se revisará la tabla salarial y demás conceptos económicos en la diferencia entre el IPC real y el incremento salarial pactado, con efectos 1 de enero del año siguiente.

Este artículo no será de aplicación durante la vigencia de este convenio

#### *Artículo 48º.- Disposición final.*

El presente Convenio se firma por las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T.Sindicatos cuya representación en el Sector es del 100% y por la organización Patronal Asociación Provincial de Tintorerías y Lavanderías de León, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) que ostentan el 100% de representación del Sector.

Consiguientemente las partes tienen capacidad legal para atribuir eficacia generalizada a este Convenio.

Leído el presente Convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León, a 26 de julio de 2012.