



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo

*Convenio o Acuerdo: Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa,
Lavanderías y Planchado de Ropa*

Expediente: 47/01/0001/2012

Código 47000545011983

Resolución de 23 de agosto de 2012, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial, para las Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa para los años 2011 a 2014 (código 47000545011983)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial, para las Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa, (Código 47000545011983), para los años 2011 a 2014, suscrito el día 9 de julio de 2012, de una parte por la representación empresarial (Agrupación Vallisoletana de Comercio (AVADECO) y, de otra por la representación social, (CC.OO. y UGT), con fecha de entrada en este Organismo el día 1 de agosto de 2012, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, 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 (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial.

ACUERDA

Primero.—Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.



Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.—Depositar un ejemplar de la misma en esta Entidad.

Valladolid, 23 de agosto de 2012.—La Jefa de Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid, Carolina Quintana Ordóñez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO PROVINCIAL, PARA LAS INDUSTRIAS DE TINTORERÍAS Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA.—01-01-2011 a 31-12-2014

CAPÍTULO I.—DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 1.º—Ámbito funcional y territorial.

1.—El presente Convenio será de aplicación a todas las Empresas y Centros de Trabajo establecidos o que se establezcan en Valladolid y Provincia, dedicadas a Industrias de Tintorería, Limpieza de Ropa, Lavandería 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/as, que presten servicios en las mismas, cualquiera que sea su actividad y grupo profesional.

Artículo 2.º—Vigencia.

El presente Convenio cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid, entrará en vigor a todos los efectos, incluso económicos, el 1 de enero de 2011.

Artículo 3.º—Duración.

La duración de este Convenio será de cuatro años, con fecha de vencimiento el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 4.º—Prórroga.

Este Convenio sin necesidad de denuncia de las partes, se entenderá denunciado automáticamente por éstas, en fecha 31 de diciembre de 2014.

No obstante, hasta que se negocie un nuevo Convenio que sustituya al vencido, éste permanecerá vigente en toda su extensión, y contenido y el mismo será base de la negociación del nuevo Convenio.

Artículo 5.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 plena eficacia si globalmente consideradas superan el nivel total del Convenio.

Artículo 6.º–Derechos adquiridos.

En todo caso, se respetaran las condiciones más beneficiosas concedidas por las Empresas a todos o cualquiera de sus trabajadores/as.

Artículo 7.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 íntegro por la Comisión Negociadora.

CAPÍTULO II.–DEL PERSONAL

Artículo 8.º–Estructura profesional.

1.–Los trabajadores/as que presten servicios en Empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación.

2.–La clasificación del personal se realizará en Grupos Profesionales, por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

3.–En el Contrato de trabajo se determinará el contenido de la prestación laboral objeto del mismo (categoría-nivel correspondiente al puesto de trabajo), así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en el presente Convenio.

4.–Se definen como Grupos Profesionales específicos a los efectos del presente Convenio los siguientes:

- GRUPO PROFESIONAL I: Corresponde a aquellos trabajadores/as que realizan trabajos que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones que se encomiendan a los Trabajadores/as incluidos en este Grupo, pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente puede ser necesario un periodo breve de adaptación.

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías que se reseñan seguidamente, con su Nivel:

Nivel salarial.–Ocho (8): Categoría.- Aprendiz de tintorería y afines con contrato de formación.

Nivel salarial.–Siete (7): Categoría.- Auxiliar de tintorería y afines de 16 o 17 años.

Nivel salarial.–Seis (6): Categoría.- Oficial de Entrada.



Nivel salarial.–Cinco (5): Categorías.- Oficial, Conductor-Repartidor de Entrada, Oficial administrativo de Entrada.

• GRUPO PROFESIONAL II: Corresponde a aquellos trabajadores/as que realizan trabajos que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior.

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías reseñadas seguidamente, con su Nivel:

Nivel salarial.–Cuatro (4): Categorías.- Oficial Especializado, Conductor-Repartidor y Oficial Administrativo.

Nivel salarial.–Tres (3): Categoría.- Encargado.

• GRUPO PROFESIONAL III: Corresponde a aquellos trabajadores/as que realizan trabajos que requieren un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión, de tareas y/o personas.

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías que seguidamente se reseñan, con su Nivel:

Nivel salarial.–Dos (2): Categoría.- Encargado General.

Artículo 9.º–Promoción Profesional.

1.–El periodo de aprendizaje o aspirantado se computará a todos los efectos como antigüedad en la Empresa, para los trabajadores/as que tienen reconocido el derecho a devengar Plus de Antigüedad.

2.–Los trabajadores/as con la categoría de: Auxiliar de tintorería y afines de 16 ó 17 años (N-7) al cumplir los 18 años serán clasificados, como Oficial de Entrada (N-6). Igualmente los Aprendices de Tintorería y Afines con contrato de formación (N-8), al terminar el ciclo formativo, en su caso, serán clasificados en la categoría de Oficial de Entrada (N-6).

3.–La categoría de Oficial de Entrada es categoría de ingreso. Por la permanencia en la categoría de Oficial de Entrada (6), durante tres años, se pasará a la categoría de Oficial (N-5).

4.–Las categorías de Conductor-Repartidor de Entrada y Oficial Administrativo de Entrada (N-5) son categorías de ingreso. Por la permanencia en alguna de las categorías de: Oficial (N-5); Oficial Administrativo de Entrada y Conductor-Repartidor de Entrada, durante tres años, se pasará a la categoría correspondiente del Nivel superior (N-4).

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 y los valores/hora, EN LOS AÑOS 2011 / 2012 /2013 y 2014, queda establecido como sigue:

1.1.–Tabla salarial/mensual año 2011

TABLA SALARIAL MENSUAL. AÑO 2011		
Categorías Profesionales		Euros
GRUPO III		
ENCARGADO GENERAL	(N-2)	954,00
GRUPO II		
ENCARGADO	(N-3)	794,00
CONDUCTOR-REPARTIDOR	(N-4)	774,00
OFICIAL ESPECIALIZADO	(N-4)	774,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO	(N-4)	774,00
GRUPO I		
OFICIAL	(N-5)	757,00
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE ENTRADA	(N-5)	757,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE ENTRADA	(N-5)	757,00
OFICIAL DE ENTRADA	(N-6)	737,00
AUXILIAR DE TINTORERIA Y AFINES de 16 ó 17 años	(N-7)	647,00
APRENDIZ DE TINTORERIA Y AFINES, con contrato de formación	(N-8)	647,00

1.2.–Tabla valores/hora año 2011

HORAS EXTRAORDINARIAS (Referencia/Artículo 17.º9):

Para el cálculo de la hora Extraordinaria, el valor hora básico correspondiente a los distintos niveles salariales del Convenio, que para el año 2011 es el que se determina en la TABLA siguiente (cuantía a la que se incorporará, en su caso, el importe de la antigüedad/hora que acredite el/la trabajador/a), se incrementará el 25%.

TABLA VALOR HORA BÁSICO/PARA ABONO DE HORAS EXTRAORDINARIAS. AÑO 2011

Categorías Profesionales		Euros
GRUPO III		
ENCARGADO GENERAL	(N-2)	7,55
GRUPO II		
ENCARGADO	(N-3)	6,25
CONDUCTOR-REPARTIDOR	(N-4)	6,15
OFICIAL ESPECIALIZADO	(N-4)	6,15
OFICIAL ADMINISTRATIVO	(N-4)	6,15
GRUPO I		
OFICIAL	(N-5)	6,00
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE ENTRADA	(N-5)	6,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE ENTRADA	(N-5)	6,00
OFICIAL DE ENTRADA	(N-6)	5,75
AUXILIAR DE TINTORERIA Y AFINES de 16 ó 17 años	(1)...(N-7)	(1) No puede realizar
APRENDIZ DE TINTORERIA Y AFINES, con contrato de formación.	(1)..(N-8)	horas extraordinarias



1.3.–Tabla salarial/mensual año 2012

TABLA SALARIAL MENSUAL. AÑO 2012		
Categorías Profesionales		Euros
GRUPO III		
ENCARGADO GENERAL	(N-2)	966,00
GRUPO II		
ENCARGADO	(N-3)	804,00
CONDUCTOR-REPARTIDOR	(N-4)	784,00
OFICIAL ESPECIALIZADO	(N-4)	784,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO	(N-4)	784,00
GRUPO I		
OFICIAL	(N-5)	766,00
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE ENTRADA	(N-5)	766,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE ENTRADA	(N-5)	766,00
OFICIAL DE ENTRADA	(N-6)	746,00
AUXILIAR DE TINTORERIA Y AFINES de 16 ó 17 años	(N-7)	655,00
APRENDIZ DE TINTORERIA Y AFINES, con contrato de formación	(N-8)	655,00

1.4.–Tabla valores/hora año 2012

HORAS EXTRAORDINARIAS (Referencia/Artículo 17.º9):

Para el cálculo de la hora Extraordinaria, el valor hora básico correspondiente a los distintos niveles salariales del Convenio, que para el año 2012 es el que se determina en la TABLA siguiente (cuantía a la que se incorporará, en su caso, el importe de la antigüedad/hora que acredite el/la trabajador/a), se incrementará el 25%.

TABLA VALOR HORA BÁSICO PARA ABONO DE HORAS EXTRAORDINARIAS. AÑO 2012		
Categorías Profesionales		Euros
GRUPO III		
ENCARGADO GENERAL	(N-2)	7,65
GRUPO II		
ENCARGADO	(N-3)	6,30
CONDUCTOR-REPARTIDOR	(N-4)	6,20
OFICIAL ESPECIALIZADO	(N-4)	6,20
OFICIAL ADMINISTRATIVO	(N-4)	6,20
GRUPO I		
OFICIAL	(N-5)	6,10
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE ENTRADA	(N-5)	6,10
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE ENTRADA	(N-5)	6,10
OFICIAL DE ENTRADA	(N-6)	5,80
AUXILIAR DE TINTORERIA Y AFINES de 16 ó 17 años ⁽¹⁾	(N-7)	(1) No puede realizar horas extraordinarias
APRENDIZ DE TINTORERIA Y AFINES, con contrato de formación ⁽¹⁾	(N-8)	(1) No puede realizar horas extraordinarias



1.5.–Tabla salarial/mensual año 2013

TABLA SALARIAL MENSUAL. AÑO 2013		
Categorías Profesionales		Euros
GRUPO III		
ENCARGADO GENERAL	(N-2)	976,00
GRUPO II		
ENCARGADO	(N-3)	812,00
CONDUCTOR-REPARTIDOR	(N-4)	792,00
OFICIAL ESPECIALIZADO	(N-4)	792,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO	(N-4)	792,00
GRUPO I		
OFICIAL	(N-5)	774,00
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE ENTRADA	(N-5)	774,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE ENTRADA	(N-5)	774,00
OFICIAL DE ENTRADA	(N-6)	753,00
AUXILIAR DE TINTORERIA Y AFINES de 16 ó 17 años	(N-7)	662,00
APRENDIZ DE TINTORERIA Y AFINES, con contrato de formación	(N-8)	662,00

1.6.–Tabla valores/hora año 2013

HORAS EXTRAORDINARIAS (Referencia/Artículo 17.º9) :

Para el cálculo de la hora Extraordinaria, el valor hora básico correspondiente a los distintos niveles salariales del Convenio, que para el año 2013 es el que se determina en la TABLA siguiente (cuantía a la que se incorporará, en su caso, el importe de la antigüedad/hora que acredite el/la trabajador/a), se incrementará el 25%.

TABLA VALOR HORA BÁSICO PARA ABONO DE HORAS EXTRAORDINARIAS. AÑO 2013

Categorías Profesionales		Euros
GRUPO III		
ENCARGADO GENERAL	(N-2)	7,70
GRUPO II		
ENCARGADO	(N-3)	6,35
CONDUCTOR-REPARTIDOR	(N-4)	6,25
OFICIAL ESPECIALIZADO	(N-4)	6,25
OFICIAL ADMINISTRATIVO	(N-4)	6,25
GRUPO I		
OFICIAL	(N-5)	6,15
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE ENTRADA	(N-5)	6,15
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE ENTRADA	(N-5)	6,15
OFICIAL DE ENTRADA	(N-6)	5,85
AUXILIAR DE TINTORERIA Y AFINES de 16 ó 17 años..... ⁽¹⁾	(N-7)	(1) No puede realizar horas extraordinarias
APRENDIZ DE TINTORERIA Y AFINES, con contrato de formación.. ⁽¹⁾	(N-8)	



1.7.–*Tabla salarial/mensual año 2014*

TABLA SALARIAL MENSUAL. AÑO 2014		
Categorías Profesionales		Euros
GRUPO III		
ENCARGADO GENERAL	(N-2)	986,00
GRUPO II		
ENCARGADO	(N-3)	820,00
CONDUCTOR-REPARTIDOR	(N-4)	800,00
OFICIAL ESPECIALIZADO	(N-4)	800,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO	(N-4)	800,00
GRUPO I		
OFICIAL	(N-5)	782,00
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE ENTRADA	(N-5)	782,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE ENTRADA	(N-5)	782,00
OFICIAL DE ENTRADA	(N-6)	761,00
AUXILIAR DE TINTORERIA Y AFINES de 16 ó 17 años	(N-7)	669,00
APRENDIZ DE TINTORERIA Y AFINES, con contrato de formación	(N-8)	669,00

1.8.–*Tabla valores/hora año 2012*

HORAS EXTRAORDINARIAS (Referencia/Artículo 17.º9):

Para el cálculo de la hora Extraordinaria, el valor hora básico correspondiente a los distintos niveles salariales del Convenio, que para el año 2014 es el que se determina en la TABLA siguiente (cuantía a la que se incorporará, en su caso, el importe de la antigüedad/hora que acredite el/la trabajador/a), se incrementará el 25%.

TABLA VALOR HORA BÁSICO PARA ABONO DE HORAS EXTRAORDINARIAS. AÑO 2014		
Categorías Profesionales		Euros
GRUPO III		
ENCARGADO GENERAL	(N-2)	7,75
GRUPO II		
ENCARGADO	(N-3)	6,40
CONDUCTOR-REPARTIDOR	(N-4)	6,30
OFICIAL ESPECIALIZADO	(N-4)	6,30
OFICIAL ADMINISTRATIVO	(N-4)	6,30
GRUPO I		
OFICIAL	(N-5)	6,20
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE ENTRADA	(N-5)	6,20
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE ENTRADA	(N-5)	6,20
OFICIAL DE ENTRADA	(N-6)	5,90
AUXILIAR DE TINTORERIA Y AFINES de 16 ó 17 años..... ⁽¹⁾	(N-7)	(1) No puede realizar horas extraordinarias
APRENDIZ DE TINTORERIA Y AFINES, con contrato de formación.. ⁽¹⁾	(N-8)	



2.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.

2.1.–Los Trabajadores/as que presten servicios en las Empresas afectadas por este Convenio percibirán *DOS pagas extraordinarias*, una en el mes de Julio y otra en el mes de Diciembre, el importe de cada una de las dos pagas, incluirá: una mensualidad del salario base/mes (que se ha reseñado en la Tabla anterior, más el importe del Plus de antigüedad que, en su caso, devengue el trabajador/a mensualmente.

2.2.–Las dos pagas extraordinarias se entienden devengadas con periodicidad anual (la de verano, de 1º-julio a 30-junio del año siguiente y la de Navidad, de 1.º-enero a 31-diciembre del año correspondiente.

3.–PLUS DE ANTIGÜEDAD.–Los trabajadores que en fecha 1.º de enero de 1995, tuvieran la condición de fijos en Empresas a las que se aplica el presente Convenio, percibirán aumentos periódicos en concepto de Plus de Antigüedad, hasta un máximo de TRES QUINQUENIOS (periodo equivalente a 15 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 (Tabla Salarial mensual).

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

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 ha partir de 1.º de enero de 1995 hayan iniciado o inicien su prestación de trabajo en la Empresa con el carácter de fijos, no generarán derecho alguno para el devengo de Plus de Antigüedad, Plus que, en la forma indicada en los párrafos anteriores, solo alcanza a aquellos trabajadores que tuvieran la condición de fijos en la Empresa con anterioridad a 1.º de enero de 1995.

Artículo 12.º–Plus de transporte.

Para todo el personal del sector, sin distinción de categorías y jornada, durante todo el periodo de vigencia de este Convenio (01/01/2011 a 31/12/2012) se establece en concepto de Plus de Transporte, la cantidad de dos euros con cincuenta céntimos (2,50 €), por cada día de asistencia al trabajo.

No se devengará este Plus los días que el trabajador/a no asista al trabajo, cualquier que sea la razón de su inasistencia (descansos, fiestas, I.T., vacaciones, permisos, etc.).

Artículo 13.º–Plus de actividad.

Para todo el personal del sector, sin distinción de categorías, se establece un Plus de Actividad que se devengará con periodicidad anual, el día 15 de Septiembre, y que tendrá para cada trabajador/a durante toda la vigencia del Convenio (01/01/2011 a 01/12/2014) la cuantía de 300 Euros.



Artículo 14.º–Ayuda especial en supuestos de I.T.

1.–La Empresa acreditará al Trabajador/a que se encuentre en situación de I.T., derivada de enfermedad común o accidente no laboral (Baja laboral cumplimentada por Médico de la Seguridad Social) en concepto de Ayuda especial, a partir del 4º día de baja/IT, la cantidad, por día laborable, de 2 € (cantidad que permanecerá invariable durante toda la vigencia de este Convenio). Esta ayuda por I.T. no se devengará por el trabajador/a, durante el periodo de 16 semanas de descanso por maternidad.

2.–En el supuesto de que el trabajador/a que cause baja médica –cumplimentada por Médico de la Seguridad Social - por pase a la I.T.- derivada de enfermedad común o accidente no laboral, durante el periodo de 18 meses anteriores a la situación de I.T. no haya tenido otra baja por I.T. derivada de estas contingencias; o por descanso de maternidad o paternidad, la Empresa le acreditará en concepto de Ayuda Especial I.T. -a partir del 4.º día de Baja laboral- (en vez de la Ayuda regulada en el apartado 1 anterior), la diferencia entre el importe diario que le corresponda reglamentariamente por la I.T y el importe diario que hubiera percibido trabajando.

3.–Si el proceso de I.T., derivado de enfermedad común o accidente no laboral (a que hace referencia el apartado 1) se dilata por un periodo superior a 120 días, la ayuda especial que para las situaciones contempladas se ha establecido en los párrafos anteriores, se abonará al trabajador/a con efectos del 1.º día de baja (I.T.).

4.–Al trabajador/a en situación de I.T., derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, como Ayuda especial, se le complementará la cantidad mensual que perciba en dicha situación de la Entidad Gestora (75% de la Base Reguladora contingencias profesionales) hasta el 100% de la Base Reguladora. Esta Ayuda se acreditará al trabajador/a a partir del 1º día del inicio de la situación de I.T.

5.–La ayuda a que se refiere 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.

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Artículo 16.º–Indemnizaciones.

1.–*Premio por permanencia.*–Al trabajador/a que llevando más de 20 años de servicio en la Empresa, cese en ésta por afectarle alguna Incapacidad para el trabajo, en concepto de “premio por permanencia”, le abonará la Empresa, una mensualidad de su salario de cotización.

Las Organizaciones firmantes de este Convenio declaran expresamente que, el premio establecido en el anterior apartado, en ningún caso tiene el carácter de “compromiso de pensión” exteriorizable, y consiguientemente determinan y convienen expresamente que, dicho premio, conforme al espíritu con que ha sido pactado, queda al margen de las obligaciones establecidas en la normativa de exteriorización de los compromisos sobre pensiones.



En todo caso y en relación con este premio queda expresamente facultada la Comisión Paritaria -durante la vigencia del Convenio y, en su caso, durante el periodo de prórroga del mismo, una vez vencido-, en el momento que lo estime oportuno o fuese pertinente, para adecuar el texto del presente artículo -manteniendo el espíritu con que lo han convenido las partes- a las disposiciones legales o reglamentarias vigentes en cada momento sobre exteriorización de los compromisos de pensiones y, en su caso, para modificar dicho premio, eliminándolo o sustituyéndolo por otro concepto económico -que en ningún caso podrá tener carácter exteriorizable- que la Comisión estime conveniente. Para adoptar acuerdos en orden a este artículo e incorporar el contenido del acuerdo o acuerdos adoptados, si ello fuera necesario, al Texto del Convenio, será obligada la unanimidad de los miembros de la Comisión Paritaria.

2.-*Premio a la constancia.*-El trabajador/a que acreditando una antigüedad de prestación de servicios en la Empresa superior a cinco años, cause baja en la misma -cese pleno- por cualquier causa -excepto por declaración de Invalidez en cualquier grado o despido procedente- con una edad comprendida entre 60 y 64 años, le abonará la Empresa en razón a su vinculación continuada a la misma una indemnización en concepto de "premio a la constancia", cuyo importe será de tres pagas del salario de cotización del trabajador/a en el momento del cese, cuando el cesado tenga una edad comprendida entre 60 y 62, y de dos pagas del salario de cotización, cuando el trabajador/a en el momento del cese tenga una edad comprendida entre 63 y 64 años de edad. Las Organizaciones firmantes de este Convenio declaran expresamente que, este premio, en ningún caso tiene el carácter de "compromiso exteriorizable", y consiguientemente determinan y convienen expresamente que, dicho premio conforme al espíritu con que ha sido pactado, queda al margen de los compromisos legales de exteriorización, actualmente vigentes o que pudieran determinarse en el futuro.

CAPÍTULO IV

Artículo 17.º-Jornada, Descansos, Horas Extraordinarias, Trabajo Nocturno, Calendario Laboral, Vacaciones, Permisos y Excedencias.

1.-Se establece la jornada de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, distribuida de lunes a sábado, en turnos de mañana y tarde -jornada continuada-, y jornada partida -mañana y tarde-, a tenor de las necesidades operativas y productivas de la Empresa, y conforme a la legalidad vigente. La Jornada diaria con carácter general no superará el límite de 9 horas.

2.-En jornada continuada, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar un descanso intermedio de 15 minutos, que se considerará a todos los efectos 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 1.788 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del presente Convenio. A la finalización de cada periodo trimestral la Empresa deberá comunicar a los trabajadores las horas de trabajo efectivo que han realizado en el trimestre a efectos determinar el cómputo de horas máximo anual a 31-diciembre de cada año (máximo 1.788 horas). En el supuesto de que a fecha 31 de diciembre el/los trabajador/es tuvieran realizadas horas que rebasasen el máximo de 1788 horas anuales, la Empresa se obliga a compensarlas en el año siguiente, acumuladas en jornada/s completa/s, para su disfrute por el trabajador en alguno de los periodos de vacaciones regulados en el presente Convenio.



4.–Las Empresas que tengan que prestar servicios de lavandería a hoteles, restaurantes, residencias sanitarias y residencias de ancianos podrán determinar turnos de trabajo en las tardes de Ferias y Fiestas Patronales de las distintas localidades de Valladolid y su Provincia, con obligación del personal de prestar trabajo en dichas tardes de ferias, y en compensación por el trabajo en las mismas el trabajador/a tendrá derecho a descansar una jornada completa dentro de las cuatro semanas siguientes a la finalización del periodo feriado.

5.–*Trabajo en Domingos:* En las empresas que desarrollen su actividad -en más del 70 %- en el ámbito de lavandería, es obligada la prestación de trabajo en Domingo por el personal de la Empresa, cuando sea requerido por ésta con una antelación mínima de 72 horas, con un límite máximo de siete domingos en el año (excepto los Conductores-Repartidores de Entrada y los Conductores-Repartidores).

Los trabajadores/as de estas Empresas (excepto los Conductores-Repartidores de Entrada y los Conductores-Repartidores) que presten trabajo en domingo –en los términos regulados en el párrafo anterior–, además del descanso compensatorio correspondiente por dichos domingos (que deberán disfrutar dentro de las cuatro semanas siguientes), percibirán una compensación económica, por cada domingo trabajado, durante toda la vigencia del Convenio (01/01/2011 a 31/12/2014), en la cuantía de 40 Euros.

Los/as trabajadores/as que tuvieran contrato en la Empresa con anterioridad a 1º de enero/07, y ésta les abonase por el trabajo en domingo cantidades superiores a las que se regulan en el párrafo anterior, mantendrán a título personal, como condición más beneficiosa, dichas remuneraciones superiores por el trabajo en domingo.

6.–*Descanso semanal de los Conductores-Repartidores de Entrada y los Conductores-Repartidores* (de empresas que desarrollen su actividad –en más del 70%– en el ámbito de lavandería), dada la peculiaridad de su función, siempre que la empresa requiera la prestación de servicios por los mismos durante todos días de la semana (de lunes a domingo) para atender los compromisos de recogida y distribución de ropa a las empresas/clientes, disfrutarán de descanso semanal –en cualquier día de la semana– y en concepto de Plus-descanso semanal se les acreditará durante toda la vigencia del Convenio (01/01/2011 a 31/12/2012) una cantidad de 35 € por cada semana de prestación de trabajo efectivo realizado por los mismos.

7.–*Trabajo en Festivos:* En las empresas que desarrollen su actividad -en más del 70%- en el ámbito de lavandería, es obligada la prestación de trabajo los días Festivos por el personal de la Empresa –con un máximo de 9 festivos–, cuando sea requerido por ésta (incluidos los Conductores-Repartidores de Entrada y los Conductores-Repartidores).

Los trabajadores/as de estas Empresas (incluidos los Conductores-Repartidores de Entrada y los Conductores-Repartidores) que presten trabajo en días Festivos –en los términos regulados en el párrafo anterior–, además del descanso compensatorio correspondiente por dichos días (que deberán disfrutar dentro de las cuatro semanas siguientes), percibirán durante toda la vigencia del Convenio (01/01/2011 a 31/12/2014) una compensación económica en concepto de Plus día Festivo, por cada Festivo trabajado, de 40 Euros.

Los/as trabajadores/as que tuvieran contrato en la Empresa con anterioridad a 1.º de enero/07, y ésta les abonase por el trabajo en festivo cantidades superiores a las que se regulan en el párrafo anterior, mantendrán a título personal, como condición más beneficiosa, dichas remuneraciones superiores por el trabajo en festivo.



8.–*Apertura de Centros en Domingos y Días festivos:* Con independencia de la regulación de trabajo/descansos en Domingos y Festivos, recogida en los apartados 5 y 7 anteriores, los trabajadores/as de las empresas del Sector que tengan Centros de trabajo ubicados en Superficies o Centros Comerciales con obligación contractual de abrir los domingos y días festivos que permita el Calendario Comercial de la Junta de Castilla y León, tendrán obligación de trabajar en dichos días, si son requeridos por la Empresa para ello, y en sustitución del descanso correspondiente por dichos días disfrutarán los descansos correspondientes dentro de las dos semanas siguientes. Por cada domingo y/o festivo trabajado, hasta un máximo de OCHO días de Apertura, el trabajador que preste servicios dichos días percibirá una compensación económica de 65 Euros por día de trabajo; y, en su caso, a partir del 9.º día de apertura, el trabajador que preste servicios en estos días percibirá una compensación económica de 40 Euros.

9.–*Horas extraordinarias:* En el Sector no se prevé la realización de horas extraordinarias con carácter general, no obstante, por razones operativas de las Empresas, excepcionalmente, se autoriza la realización de horas extraordinarias (entendiéndose que son horas extraordinarias las que superen el límite de 9 horas diarias –máximo de la jornada diaria determina con carácter general en el apartado 1 de este artículo–), dentro de los márgenes legales establecidos por el artículo 35.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

El valor de la hora extraordinaria se obtendrá aplicando al valor hora básico (mas la antigüedad/hora, en su caso) que para cada año de vigencia del presente Convenio (01/01/2011 a 31/12/2014) se ha determinado en las TABLAS incorporadas al artículo 11. INCREMENTADO EN EL 25%.

10.–Las Empresas del Sector se obligan a confeccionar el Calendario de trabajo que vaya a regir en las mismas, antes del 31 de marzo del año natural, calendario que deberá ser firmado por los Representantes de los trabajadores/as en la Empresa.

Artículo 18.–Trabajo nocturno y trabajo de los conductores.

A) Trabajo nocturno:

A los efectos de este Convenio y de conformidad con las previsiones del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y la retribución de las horas comprendidas en dicho periodo se abonarán con un incremento del 20%. El valor hora básico de las horas nocturnas sobre las que se aplicaría el incremento es el determinado en las Tablas incorporadas al artículo 11 del presente Convenio.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente, en período nocturno, una parte no inferior a dos horas de su jornada diaria de trabajo, así como el trabajador que se prevea puede realizar en el cómputo de la jornada semanal o anual, una parte no inferior a un tercio de dichas jornadas de trabajo.

B) Multas de tráfico a los Conductores:

Las multas de tráfico que se impongan a los Conductores en el desarrollo de su trabajo en la Empresa, que tengan causa en defectos de planificación técnica de la actividad por parte de ésta, deberán ser abonadas a cargo exclusivo de la Empresa.



Artículo 19.º–Vacaciones.

1.–Todos los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas de una duración de treinta y un días naturales.

2.–La Empresa podrá determinar que, las vacaciones se disfruten por los trabajadores/as en dos periodos, uno de 21 días naturales ininterrumpidos, en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (este periodo vacacional de los trabajadores será negociado por Empresa y los representantes de los trabajadores, dentro de los 3 primeros meses del año correspondiente, y de no alcanzarse acuerdo sobre periodos de disfrute los mismos serán establecidos por el Empresario comunicándolo al personal dentro de los primeros 20 días del mes de abril); 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, éste tendrá derecho a una compensación equivalente a 103,00 €, durante toda la vigencia del Convenio, por el disfrute de dicho periodo fuera del tiempo establecido en este apartado, o alternativamente, al disfrute de 3 días más de vacaciones, en todo caso, la compensación se efectuará proporcionalmente al periodo/días de disfrute de vacaciones en fechas distintas de las reglamentariamente establecidas en este apartado.

4.–Si el trabajador/a estuviera en situación de I.T., por cualquier contingencia, antes del inicio previsto para el disfrute de sus vacaciones, tendrá derecho al disfrute de las mismas a partir de la fecha de Alta en la I.T. En todo caso el derecho al disfrute de las vacaciones del año correspondiente se extinguirá en fecha 31 de enero del año siguiente.

5.–Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que legalmente le corresponda por cualquiera de las anteriores contingencias, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 20.º–Permisos particulares.

A) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a *permiso retribuido* POR LAS CAUSAS QUE SEGUIDAMENTE SE RESEÑAN (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–, le correspondería igualmente estos permisos, respecto de los parientes respectivos del compañero/a):

1.–Dieciséis días naturales continuados en caso de matrimonio, incluido el día de la boda.

2.–Dos días en los casos de nacimiento de hijo/nieto o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que preciso reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

Estos días podrá disfrutarlos el trabajador consecutivamente o en días alternos durante el tiempo de vigencia del hecho motivador del permiso.



- 3.–Un día por traslado del domicilio habitual.
- 4.–Un día para asuntos propios.
- 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 periodo 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/as 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/a, en cuyo caso el permiso será de dos días.
- 7.–Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica general de la Seguridad Social (con un límite de 4 /horas/mes); y a consulta de Especialista de la Seguridad Social por el tiempo que sea necesario; en ambos casos siempre que haya coincidencia horaria entre el horario de trabajo y de consulta, y no sea posible evitar la coincidencia cambiando el horario de la consulta.
- 8.–Conforme establece el artículo 37 núm. 4 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.
- 9.–Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- 10.–Por una sola vez, para acudir a los exámenes (teórico y práctico) convocados para obtener el permiso de conducir. El trabajador/a deberá justificar fehacientemente las horas empleadas en estos exámenes y solicitar el permiso con una antelación mínima de 5 días a la fecha prevista para acudir al examen.
- 11.–Un máximo de tres horas/día para donar sangre, acreditando la donación mediante justificante emitido por el Órgano Público receptor.
- 12.–Solicitándolo a la Empresa con una antelación mínima de cinco días, hasta un máximo de 3 días laborables para acudir a exámenes, con la finalidad de obtención de un título académico o profesional, y siempre que acredite el trabajador/a que las materias objeto de examen para las que solicita el permiso las ha aprobado en un 50% como mínimo. En el caso de no obtener este resultado el permiso concedido se regularizará sin retribución.
- 13.–Respecto de otra clase de permisos que puedan ser solicitados por los trabajadores/as, con obligación de la Empresa a concederlos, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.



B) Los trabajadores/as tendrán derecho a permiso NO retribuido POR LAS CAUSAS QUE SEGUIDAMENTE SE RESEÑAN (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-, le correspondería igualmente estos permisos, respecto de los parientes respectivos del compañero/a):

- 1.-Comunicándolo a la Empresa una antelación mínima de cinco días, hasta 3 periodos de permiso de 5 días al año, o un periodo único al año de 15 días., siempre que la causa del permiso sea por fallecimiento, enfermedad grave o necesidad asistencial urgente de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 21.º-Reducción de jornada por motivos particulares.

Conforme establece el artículo 37, núm. 5. del Estatuto de los Trabajadores, el/ la trabajador/a que tenga que encargarse del 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, o por cuidado directo de un menor de 8 años o una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su 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.

Artículo 22.º-Excedencias.

1.-A los trabajadores/as con un año de antigüedad en la Empresa, se les reconoce el derecho a solicitar y obtener un periodo de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.-Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3.-También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se acuerde por la Empresa y trabajador una duración mayor, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

- El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, 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.

4.-Con carácter supletorio de lo dispuesto en este artículo, se aplicará lo establecido en el artículo 46 del E.T. y normativa concordante.



5.–Los/las trabajadores/as que tuvieran un periodo de antigüedad en la Empresa superior a dos años, y estuvieran siguiendo estudios oficiales para la obtención de un Título Académico o profesional –matriculados en el Centro correspondiente–; o preparando oposiciones para el acceso a un empleo público, tendrán derecho a un periodo de excedencia especial, no inferior a 3 meses ni superior a 9 meses, con la finalidad exclusiva de dedicarse a dichos estudios o preparación. Esta excedencia solo podrá solicitarse/disfrutarse por el/la trabajador/a dos veces en un periodo de 6 años. Al concluir el periodo de duración de esta excedencia el/la trabajador/a se reincorporará al puesto de trabajo que venía realizando con anterioridad.

CAPÍTULO V.–ORGANIZACIÓN, MOVILIDAD DEL PERSONAL Y CESES

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, ésta podrá destinar a sus trabajadores/as durante un periodo máximo de un mes (con límite de un 20% máximo de la plantilla) a desarrollar actividades de inferior o superior categoría, a la que tengan reconocida, aún siendo de distinto grupo profesional, sin que ello suponga a los mismos pérdida alguna de derechos laborales y/o económicos, y con el derecho a percibir, en el caso de trabajos de superior categoría, la retribución correspondiente a ésta.

Artículo 24.º–Ajuste flexible de la jornada en varios periodos.

Sin perjuicio de la jornada regular de la Empresa, determinada en el artículo 17.º y al objeto de facilitar la adecuación de los procesos de producción de las Empresas a las necesidades de la demanda, se autoriza a éstas el ajuste flexible de la jornada en varios periodos temporales a lo largo del año (hasta 2 periodos), con una duración cada periodo no superior a noventa días continuados, durante los cuales las Empresas podrán establecer la jornada diaria con un máximo de 10 horas.

Para poder establecer los periodos flexibles de jornada a que hace referencia el apartado anterior, el Calendario laboral deberá haberse determinado por la Empresa y firmado por la Representación de los Trabajadores/as en la misma, con anterioridad al 31 de diciembre del año anterior al de la prevista implantación del periodo o periodos de jornada flexible.

Artículo 25.º–Ceses.

Para operar la finalización de los contratos temporales con duración superior a once meses, la Empresa deberá comunicarlo al trabajador/a con un preaviso mínimo de 15 días a la fecha efectiva del cese de la relación laboral.

Como mínimo 7 días antes de la terminación de la relación laboral, la empresa se obliga a entregar una propuesta de liquidación o finiquito al trabajador.

Se establece una indemnización de 1 día del salario de cotización por cada día de demora de en la comunicación del preaviso de Cese.

Igualmente el trabajador/a que quiera extinguir voluntariamente su relación laboral y tenga en la Empresa una antigüedad de servicios superior a once meses, se obliga a



comunicarlo a la Empresa por escrito y con una antelación mínima de 15 días a la fecha de extinción, y en el supuesto de incumplir esta obligación se deducirá al mismo en el finiquito correspondiente el importe de 1 día de salario de cotización por cada día de demora en dicha comunicación.

CAPÍTULO IV.–CONTRATACIÓN

Artículo 26.º–Período de prueba.

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

- 1.–Para los trabajadores/as del Grupo I. Periodo de prueba de un mes.
- 2.–Para los trabajadores/as del Grupo II. Periodo de prueba de dos meses.
- 3.–Para los trabajadores del Grupo III. Periodo de prueba de tres meses.

Artículo 27.º–Contratación.

1.–La contratación de trabajadores/as en el Sector se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento sobre contratos, y a las específicas que figuran en el presente Convenio.

2.–Adquirirán la condición de trabajadores/as fijos/as, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los/as que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3.–Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

4.–Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los/las trabajadores/as en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en el artículo 29.º de este Convenio, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Artículo 28.º–Fomento de la contratación indefinida.

Con el objeto de dar estabilidad a las plantillas de las Empresas del Sector al que se aplica el presente Convenio, las partes negociadoras del mismo se obligan a fomentar e incentivar la transformación en contratos indefinidos de los contratos temporales existentes en las Empresas del Sector y/o de los que concierten las mismas en el futuro (suscritos en cualquiera de las diversas modalidades de contratación existentes). El contenido de este Artículo tiene, a todos los efectos, vocación y carácter de Acuerdo Sectorial en la Provincia de Valladolid/ Sector Tintorerías y Limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa/, y determina el compromiso durante el periodo de vigencia de este Convenio, de reducir la temporalidad en el Sector en las Empresas con plantillas superiores a 10 trabajadores, a un máximo del 40% de contratos temporales en cada Centro y lo suscriben: AVADECO (en calidad de Patronal representativa de las Empresas del Sector en Valladolid) y los



Sindicatos CC.OO y U.G.T (en calidad de Agentes representativos de los Trabajadores del Sector), para el Fomento de la Estabilidad de las Plantillas y de la contratación con carácter indefinido de los trabajadores que presten servicio en las Empresas de Comercio de Valladolid; a tenor de este Acuerdo, las Empresas del Sector que transformen contratos temporales en indefinidos podrán acceder a las subvenciones de Empleo que durante la vigencia del presente Convenio tengan establecidas o establezcan las Administraciones Públicas (Administración estatal, Autonómica, provincial o municipal, en su caso), en sus programas de fomento de empleo, y siempre que estas empresas cumplan los requisitos que en dichos Programas se determinen por la/s Administración/es para su obtención.

Artículo 29.º–Contratos de duración determinada.

1.–*Por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.*–Aun tratándose de la actividad normal de la empresa, en atención a las especiales necesidades y características del Sector que conllevan períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen imprevistos en la afluencia de clientes en temporadas concretas, las empresas podrán concertar contratos de carácter temporal, por alguna de estas circunstancias (del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos), al amparo de lo establecido en este artículo del Convenio y en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, sin que la duración del contrato pueda superar las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido, 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 acuerdo de las partes antes de su terminación, 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 periodo 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 referencia/remisión al presente Artículo del Convenio (artículo 29-1), establecida en el Contrato de Trabajo.

A la finalización del contrato formalizado bajo esta modalidad, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de 1 día de salario/base de cotización/ por mes trabajado o fracción.

2.–*Contrato por obra o servicio determinado.*–A efectos de lo previsto en el artículo 15.1 a.) del Estatuto de los Trabajadores, para la formalización de este tipo de contratos, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las Empresas del Sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obra o servicios determinados, además de los reconocidos con carácter general, los siguientes:

La consolidación comercial en los casos de ampliación de un establecimiento, y otras tareas comerciales o de atención de pedidos extraordinarias que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

Se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.a) del E.T. (refiriendo la obra objeto de contratación) con la simple referencia/remisión al presente artículo del Convenio (artículo 29-2), establecida en el contrato de Trabajo.



A la finalización del contrato formalizado bajo esta modalidad, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de 1 día por mes trabajado o fracción.

3.–*Para la sustitución de trabajadores* con derecho a reserva del puesto de trabajo, conforme a las previsiones del artículo 15.1 c) del E.T., siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Artículo 30.º–Contratación de trabajadores con empresas de trabajo temporal (E.T.T).

1.–La Empresa usuaria deberá informar a los Representantes Legales de los trabajadores/as sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los 10 días siguientes a su celebración.

2.–A los trabajadores/as de E.T.T., que presten servicios en una Empresa –usuaria– del Sector, se les aplicará el Convenio de la Empresa usuaria.

3.–Las Empresas del Sector –usuarias de trabajadores/as de E.T.T.– no podrán emplear a trabajadores/as de E.T.T. que excedan de las siguientes referencias:

Empresa Usuaria (trabajadores/as con contrato indefinido) Posibilidad de contratar trabajadores/as ETT.

De 1 a 10 trabajadores/as 1 - trabajador/a E.T.T.

De 11 a 20 trabajadores/as 2 - trabajadores/as E.T.T.

De 21 trabajadores/as en adelante 3 - trabajadores/as E.T.T.

Artículo 31.º–Copias básicas de los contratos.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio se obligan a formalizar por escrito todos los contratos que realicen con los trabajadores; y de conformidad con lo establecido en el artículo 64.4.c y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, entregarán copia (copia básica) de los mismos a la representación sindical existente en la empresa, en un plazo no superior a diez días, debiéndose firmar una copia de dichos contratos por tales representantes.

Los representantes de los trabajadores/as recibirán información de los contratos transformados.

CAPÍTULO VII.–DERECHOS SOCIALES

Artículo 32.º–Conciliación de la vida familiar.

Las partes negociadoras conscientes de la importancia que tiene para la Sociedad en general el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, exhortan a empresas y trabajadores del Sector a cumplir dicha normativa, entendiéndola como instrumento necesario para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; a efectos informativos se recogen las siguientes particularidades de la misma de obligada aplicación:



A) Extinción del contrato de trabajo:

1.–Será nulo el despido comunicado al trabajador/a en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 E.T., o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 E.T., o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 E.T.; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.
- c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

B) Protección de la maternidad (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales):

- 1.–La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

- 2.–Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un



puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

- 3.-Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
- 4.-Lo dispuesto en los números 1 y 2 anteriores 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 que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

C) Prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo.

1.-Situación protegida:

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

2.-Prestación económica.

- 2.1.-La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, sin más particularidades que las previstas en los siguientes apartados.
- 2.2.-La prestación económica, cuyo pago corresponderá a la Entidad Gestora, nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
- 2.3.-La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 75 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.



2.4.–La prestación económica por riesgo durante el embarazo se gestionará directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social siguiendo el procedimiento que reglamentariamente establecido.

Artículo 33.º–Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, está dirigida a eliminar obstáculos y problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar y su acción normativa va enfocada a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla, por ello, consideran las partes negociadoras, se hace necesario su conocimiento por las Empresas y trabajadores del Sector en orden a su correcta aplicación. A estos efectos los Agentes firmantes del presente Convenio (AVADECO y CC.OO. y U.G.T.) deberán llevar a cabo jornadas informativo/formativas a lo largo de la vigencia del mismo.

Artículo 34.º–Condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral.

1.–Salud Laboral.

- Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo 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 a lo previsto en el artículo 26 de la Ley (protección de la maternidad), entendiéndose que el derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.
- Todas las empresas del sector, están obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos.
- La información, que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada trabajador/a por el empresario, con conocimiento de la representación sindical.
- La formación, que forma parte del Plan de Prevención, a los trabajadores/as se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos generales de su empresa y los inherentes a sus puestos de trabajo.
- Las empresas del sector que subcontraten actividades o contraten con E.T.T.S, establecerán en su seno un Procedimiento Documentado sobre el control establecido para las condiciones de Seguridad y Salud de las obligaciones de estas empresas hacia los trabajadores/as. Se tendrá al menos en cuenta, la información a los trabajadores/as, la formación recibida, la vigilancia de la salud, la entrega de los equipos de protección individual, y la entrega de instrucciones sobre la realización segura de su trabajo.

2.–Vigilancia de la Salud.

Con carácter general, el personal de la Empresa tendrá derecho a un examen médico anual, acorde y relacionado con las características y riesgos del puesto de trabajo que desempeñe en la Empresa.



3.–Prendas de seguridad.

Se proporcionarán por la Empresa a los trabajadores, las prendas y equipos de seguridad necesarios para manipular sin riesgo los productos químicos que se utilicen en aquélla, 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.

Artículo 35.º–Estudio Plus de Toxicidad.

Cuando no pueda eliminarse en su totalidad (mediante la aplicación de Acciones Preventivas –a tenor de la evaluación de riesgos realizada– conforme establece la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, y con el carácter de indemnización de las consecuencias nocivas o de peligrosidad para la salud de los trabajadores, que se deriven de la manipulación por éstos de los productos químicos utilizados por la Empresa en su actividad, ésta abonará a los trabajadores una vez constatado el riesgo existente, un plus de toxicidad equivalente al 20% de salario base, por día trabajado con el producto/s determinado/s como nocivo/s.

CAPÍTULO VIII.–ACOSO SOCIAL, XENOFOBIA, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 36.º–Acoso sexual y xenofobia.

1.–En el ámbito del Centro de Trabajo no se tolerará el acoso sexual ni actuaciones xenófobas, asistiendo al trabajador/a que fuera objeto de alguna de tales conductas, el derecho a presentar denuncia contra el actuante ante la Dirección de la Empresa y/o ante el Juzgado de Instrucción.

2.–La persona que se considere víctima de Acoso sexual o de xenofobia, podrá ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa, por escrito –directamente o a través de su representante en la Empresa, si lo hubiere– haciendo referencia a las circunstancias en que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y todas las consecuencias de incidencia que entienda puedan derivarse de la misma para el ó la denunciante de la conducta de acoso o xenofobia. La presentación del escrito de denuncia del hecho ante la Dirección de la Empresa, dará lugar a la apertura de un expediente informativo por ésta, en orden a la averiguación de los hechos, con audiencia de las partes implicadas (denunciante y denunciado/a); y en el supuesto de que se verificase con total fehaciencia la realidad de la denuncia, la Empresa pondrá el hecho en conocimiento del Juzgado de Instrucción.

3.–La conducta de Acoso sexual o xenofobia será considerada FALTA MUY GRAVE, y la sanción aplicable en todo caso, será el DESPIDO de la persona causante de la misma. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo por el denunciado/a prevaliéndose de la posición jerárquica que tenga en la Empresa, dicha circunstancia se considerará como agravante. La Empresa tan pronto tenga constancia fehaciente (una vez concluido el expediente informativo incoado al efecto) de una conducta de Acoso Sexual o xenofobia, deducirá carta de despido contra la persona que haya ejecutado la misma.

Artículo 37.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 infracciones leves, graves y muy graves.



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 el periodo de un mes.
- 3.– La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
- 4.– 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 las cosas, en cuyo caso podrá ser calificada, según la gravedad, 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 tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- 7.– La embriaguez no habitual en el trabajo.

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, hubiere 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 las 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.

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 período 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 accidente 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.– La 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 no utilización reiterada de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- 13.– 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 el período de un año.



Artículo 38.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 IX.–DE LOS DERECHOS SINDICALES

Artículo 39.º–Principios generales.

1.–Las partes firmantes, ratifican y se reconocen mutuamente su condición de interlocutores válidos, 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.–Ello no obstante, se permitirá que los trabajadores afiliados a los Sindicatos firmantes de este Convenio, puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical en su Empresa fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la normal actividad de aquélla; asimismo podrán celebrar reuniones fuera de las horas de trabajo y colocar información sindical en los Tablones de anuncios dando aviso previo al Empresario.

3.–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 40.º–Acción Sindical.

- 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.
- 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 aquélla, y dando aviso previo al empresario.



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

Artículo 41.º–Asambleas de trabajadores.

- 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 quince por ciento 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 quiénes constituirán la presidencia, a falta de Delegados o Comités de Empresa.

- 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 AVADECO y el propio Sindicato.
- La duración de la Asamblea queda limitada a un máximo de dos horas.

Artículo 42.º–Representantes Sindicales.

- Los trabajadores de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 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, aún cuando no hubiere 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.
- 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 cuyos efectos se acumularán previamente en el mismo todas las horas de los representantes sindicales de su Empresa, correspondientes al periodo de negociación.

CAPÍTULO X.–DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 43.º–Comisión Paritaria de Interpretación.

Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio, y sin perjuicio del ejercicio de acciones individuales, se constituye una Comisión mixta



integrada por cuatro representantes de los trabajadores, dos de CC.OO. y dos de U.G.T. y cuatro representantes de los empresarios (AVADECO). De dicha Comisión formarán parte los miembros de las Comisiones deliberadoras de este Convenio como titulares o suplentes.

Artículo 44.º–Funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación.

Serán funciones de esta Comisión:

- a) Interpretar la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto de este Convenio, si dicha interpretación viniera determinada por la existencia de alguna laguna advertida en el Texto del Convenio, o por la clarificación de alguno de los artículos del mismo que presente dudas razonables, el Acuerdo que sobre tales particulares adopte la Comisión, en su caso, se considerará a todos los efectos como Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, con idéntico valor al que tienen los Acuerdos adoptados en la negociación del presente Convenio, y se incorporará con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Dirección de Trabajo y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
- c) El arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, en los supuestos que se sometan a la Comisión.
- d) Adoptar Acuerdos sobre cualquier materia del Convenio, esté o no contemplada en el mismo, cuando se reúna con carácter expreso para ello, teniendo a tales efectos la condición de Comisión Negociadora Los Acuerdos que en tal caso pueda adoptar se incorporarán con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Dirección de Trabajo y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria 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 Paritaria en el plazo de quince días y los extraordinarios en cuarenta y ocho horas.

La Comisión Paritaria 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 Paritaria.

Artículo 45.º–Cláusula de descuelgue.

Los incrementos salariales establecidos para el periodo de vigencia de este Convenio, no serán de obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso, la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes implicadas (empresa-trabajadores).

Para acogerse a este procedimiento de inaplicación salarial (descuelgue), la Empresa deberá seguir el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores o norma que en su caso pueda dictarse durante la vigencia del presente Convenio.



CAPÍTULO XI.–FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 46.º–Formación.

1.–A los trabajadores/as afectados por el presente Convenio se les facilitará una Formación adecuada y continuada para promover un mejor desarrollo profesional y personal de los mismos.

2.–Las Empresas en que presten servicio los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, garantizarán en todo momento el acceso de éstos a una oferta formativa suficiente, para ello solicitarán y/o participarán en las iniciativas formativas necesarias, con especial mención las establecidas en el III ANFC, a efectos de garantizar un mínimo de 15 horas de formación/trabajador/año. No obstante, cualquiera que sea la iniciativa adoptada, ésta no tendrá ningún tipo de coste económico para el trabajador/a.

3.–La Comisión Paritaria del presente Convenio, para propiciar la competitividad de las Empresas del Sector, asume el compromiso de:

- Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios/as y trabajadores/as del Sector en la Provincia de Valladolid.
- Promover Planes de Formación en el ámbito de la Provincia, para Empresarios/as y trabajadores/as del Sector.
- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as a través de la formación.
- Contribuir a la eficacia económica de las Empresas mejorando la competitividad de las mismas a través de la formación.
- Promover la adaptación a los cambios tecnológicos, tanto de las empresas como de los trabajadores/as, a través de la formación.

CAPÍTULO XII.–DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 47.º–Disposición Transitoria Primera.

Se conviene por las partes negociadoras que, los atrasos que correspondan a los trabajadores en virtud de la aplicación del presente Convenio, se abonarán por los empresarios, en el mes siguiente al de su publicación en el B.O.P. de Valladolid.

Artículo 48.º–Disposición Final.

El presente Convenio se firma por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras –CC.OO.– y U.G.T. Sindicatos cuya representación en el Sector es del 100%, (50% de representatividad CC.OO. y 50% de representatividad U.G.T.), y por la organización patronal AVADECO que ostentan el 100% de representación de los Empresarios del Sector.

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

En cuyos términos las partes firmantes CC.OO. y U.G.T. en representación de los trabajadores y AVADECO por los Empresarios, del Sector, dejan establecido el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que después de leído y hallado conforme, firman en Valladolid a nueve de julio de dos mil doce.