

# Resolución de inscripción y publicación del convenio colectivo del sector de tintorerías y lavanderías de la provincia de Ciudad Real.

Fecha modificación: 07/05/2018

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de tintorerías y lavanderías de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 6 de febrero de 2018, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por don Antonio Sánchez-Carnerero Fernández-Arroyo, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO. y U.G.T., y en virtud de requerimiento efectuado por esta Dirección Provincial, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 24/04/2018; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del [Estatuto de los Trabajadores](#), así como el [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo](#), sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (Boletín Oficial del Estado del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta dirección provincial de economía, empresas y empleo.

## Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo para el sector de Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, siendo su código 13001185012004, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL (2016-2019)

### PREÁMBULO

Son firmantes del presente convenio por la representación sindical, la Federación de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-FCS) y la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de UGT-CLM (FESMC-UGT-CLM), y por la representación empresarial la Federación de Empresarios de Ciudad Real (FECIR) y la Asociación Empresarial de Tintorerías y Lavanderías de Castilla- La Mancha (TINYLACAM).

Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del [Estatuto de los Trabajadores](#) y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo de carácter estatutario.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del [Estatuto de los Trabajadores](#) y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones y entidades, así como empresas y trabajadores, comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su período de vigencia.

### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo es de aplicación a todas las empresas de tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías y obradores de planchado a mano y a máquina, así como, los establecimientos de recepción y entrega al público.

#### Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo que se hallen en la provincia de Ciudad Real.

### **Artículo 3.- Ámbito personal.**

Se regirán por las normas de este convenio todos los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en los ámbitos anteriores.

### **Artículo 4.- Duración y prórroga.**

La duración del presente convenio será de cuatro años, teniendo vigencia desde el día 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019.

El convenio se denunciará con dos meses de antelación como mínimo. En caso de denuncia por algunas de las partes se iniciarán las negociaciones y habrá los plazos de referencia según la legislación vigente.

En caso de que no se denunciara por ninguna de las partes en el plazo legal de referencia el convenio se prorrogará de año en año manteniéndose el texto íntegro del convenio y aplicándose la subida a todos los conceptos salariales del IPC del año anterior.

### **Artículo 5.- Naturaleza de las condiciones pactadas.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados un todo orgánico.

### **Artículo 6.- Garantías personales.**

Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de absorción regulada en el artículo 26.5 del [Estatuto de los Trabajadores](#).

Se garantiza que la aplicación de las retribuciones pactadas en el presente convenio colectivo no supondrá disminución en el número de trabajadores que prestan sus servicios en las empresas del sector afectadas por este convenio.

## **CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN Y CONDICIONES PROFESIONALES.**

### **Artículo 7.- Principios generales.**

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

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la dirección, los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

Ser informado, con la debida antelación, de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como, de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer cuantas observaciones consideren oportunas.

Recibir de la empresa copia de los contratos tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones.

Ser informados previamente en los procesos de subcontrataciones de obras o servicios propios de la actividad de la empresa.

En los casos en que la subcontratación pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada con los/las representantes de los/las trabajadores/as.

Ser informados previamente en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta).

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito especificando las condiciones de trabajo. De los contratos se facilitará una copia al trabajador una vez visado por la oficina de empleo. La firma del mismo deberá realizarse en presencia de un Delegado de Personal, si así lo solicita el trabajador.

### **Artículo 8.- Período de prueba.**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba cuando así conste por contrato escrito. Este período de prueba no podrá exceder de los límites de tiempo establecidos en la legislación vigente.

### **Artículo 9.- Modalidades de contratación.**

Las partes firmantes consideran que dadas las actividades específicas del sector en el ámbito de aplicación del presente acuerdo la contratación se ajustará a las siguientes modalidades.

a) Contratación fija o indefinida: Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector

y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes, a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de condiciones.

Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizaran nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, podrán tener preferencia para acceder a ellos las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales.

b) Para la formación: El contrato para la formación tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación. Se estará a la legislación vigente.

c) En prácticas: Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Se estará a la legislación vigente.

d) Circunstancias de la producción: Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Superado el período de doce meses el/la trabajador/a se considerará contratado por tiempo indefinido.

En el contrato se especificará con precisión y claridad las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato, considerándose realizado por tiempo indefinido si no se diera tal especificación.

e) Por obra y servicio determinado: Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es en principio de duración incierta. Tendrán que especificar e identificar con claridad y precisión la obra o servicio que constituya su objeto.

La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Pueden realizarse dentro de la actividad normal de la empresa pero sin que sirva para ocupar tareas permanentes de la misma.

## **Artículo 10.- Contrato a tiempo parcial.**

La regulación de esta modalidad vendrá determinada por la legalidad vigente.

Cuando existan vacantes, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, o se precise incrementar el tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial en los centros de trabajo de la empresa, ésta dará a conocer esta circunstancia a todos los trabajadores mediante la oportuna publicación en los tablones de anuncios, durante un plazo no inferior a una semana, a la vez que lo comunicará a los representantes de los trabajadores. Quienes voluntariamente se presten a cubrir las necesidades producidas, la selección se hará por riguroso orden de antigüedad dentro del mismo grupo profesional, siempre que existan más aspirantes que vacantes.

## **Artículo 11.- Adscripción de personal.**

Se establecen las siguientes normas de adscripción del personal en los ceses de contratadas de empresas de tintorerías y lavanderías:

1.- No opera la subrogación del personal cuando:

a) Una empresa, centro u organismo, en la que viniese practicando el servicio contratado a través de un concesionario, tome a su cargo directamente dicho servicio y realice el servicio con sus propios trabajadores. Si por el contrario necesitase contratar nuevos trabajadores para realizar dicho servicio, se subrogará con los mismos trabajadores de la contrata.

b) En los contratos de obra y servicio se tendrá en cuenta lo estipulado en el artículo 9 apartado e) del presente convenio colectivo.

2.- Al término de una concesión, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de 3 meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.

b) Los que estuvieran prestando sus servicios en dicho centro de trabajo, con una antigüedad menor de tres meses, si la empresa saliente probara fehaciente y documentalmente que el contrato de servicio se había iniciado con menos de tres meses.

El personal incorporado por la anterior titular al centro de trabajo dentro del último mes seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación, salvo que se acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa. A tales efectos la empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores en el referido centro de trabajo para que opere la subrogación.

c) Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la empresa se encuentren enfermos, accidentados, en

excedencia, en servicio militar o situación análoga.

d) Trabajadores, que con contrato de interinidad, sustituyan a lo expresado en el apartado anterior, y hasta tanto se produzca la incorporación del sustituido. Las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas por la antigua titular a sus trabajadores, serán abonadas a éstos por la misma al finalizar la contrata.

e) Trabajadores de nuevo ingreso, que por necesidades del cliente, se hayan incorporado al centro de trabajo dentro de los últimos tres meses.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar, fehaciente y documentalmente, por la empresa saliente a la entrante en el plazo de 48 horas, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

De igual forma, la empresa saliente está obligada a notificar mediante telegrama o carta notarial a la entrante, su cese en el servicio o en la contrata con los demás requisitos previstos en este artículo. Asimismo, notificará por escrito, el cese de los trabajadores afectados acreditando sus condiciones laborales. Y en cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores, solo se extingue en el momento que se produzca el derecho de la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

3.- Si la subrogación a una nueva titular de la contrata implicase a un trabajador que realizase su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos, el cambio de titularidad de la contrata, ambos titulares de las contratas se prorratan entre sí el costo de la Seguridad Social de acuerdo con la jornada que realice el trabajador para cada empresa.

4.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vinculan: Empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa receptora del servicio suspendiese el mismo en un período inferior a los dos meses, dicho personal, con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

5.- Queda bien entendido, que el mecanismo de la subrogación definido en este artículo en todos sus apartados opera automáticamente y siempre que se den los requisitos expuestos, siendo indiferente el que se trate de cualquier tipo de empresa individual, cooperativa, trabajadores autónomos o sociedades laborales.

6.- Cualquier tipo de cliente que no facilite a la empresa adjudicataria los documentos y datos expuestos en los apartados anteriores y posteriores, quedará subrogada con los trabajadores.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.

- Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses de cada trabajador afectado.

- Relación del personal del centro o empresa afectado, especificando:

\* Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las últimas vacaciones.

- La nueva empresa adjudicataria se subrogará en la jornada que el trabajador haya estado realizando en la empresa saliente durante los tres últimos meses anteriores al cambio de contrata, salvo que se haya producido modificación de la misma, por exigencias del cliente.

- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

## **Artículo 12.- Movilidad funcional.**

La movilidad funcional sólo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador o la trabajadora no sea sustituido por otro/a eventual que realice sus funciones habitualmente. La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y conforme a las siguientes premisas:

En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del [ET](#) y conforme a la legislación vigente.

## **Artículo 13.- Movilidad geográfica.**

Los traslados de personal que requieran cambio de domicilio estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del [Estatuto de los Trabajadores](#). El traslado, cuando proceda legalmente, con un límite máximo de 25 kilómetros, que se compensará a razón de 0,19 euros por kilómetro, se efectuará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia por este orden, a los Delegados de Personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del [ET](#) y conforme a la legislación vigente .

## **Artículo 14.- Clasificación profesional.**

### CLASIFICACIÓN GENERAL:

El personal que preste sus servicios en las industrias comprendidas en ésta se clasificará, por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

I. Técnico.

II. Administrativo.

III. Obrero.

IV. De recibo y entrega.

I. Personal técnico. En este grupo se incluyen:

a. Director técnico.

b. Encargado general.

c. Encargado de sección.

II. Personal administrativo. En este grupo se incluyen:

a. Jefes administrativos.

b. Oficiales de primera.

c. Oficiales de segunda.

d. Auxiliares.

III. Personal obrero. En este grupo se incluyen:

a. Oficiales de primera.

b. Oficiales de segunda.

c. Especialistas.

d. Peones.

IV. Personal de recibo y entrega. En este grupo se incluyen:

a. Encargado.

b. Oficial.

c. Ayudante.

d. Conductor repartidor.

### DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES FUNCIONALES:

I. Personal técnico. Director Técnico.

- Es aquél que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, en aquellas empresas que por su importancia o especialidad así lo requieran, asume la responsabilidad del proceso industrial, teniendo a los encargados generales bajo su directa dependencia.

Encargado General.- Es el que con mando directo sobre los Encargados de Sección, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección de talleres, la fiscalización de los gastos, de herramientas, de energía, de combustible, de drogas y demás primeras materias industriales, la clasificación y distribución del trabajo y determinación de los procedimientos a emplear, el estudio de la producción y sus rendimientos, etc.

Encargado de Sección.- Es el que dirige los trabajos de un taller o sección de la industria, con la responsabilidad consiguiente en cuanto a la organización del trabajo, indicando al personal a sus órdenes la forma de ejecutarlo, el procedimiento que ha de emplear y el tiempo que ha de invertir. Debe poseer los conocimientos técnicos o prácticos necesarios para ejecutar las órdenes que le confieren sus superiores, siendo responsable de la disciplina del taller o sección a su mando. Se asimilará a esta categoría el encargado de lavandería y planchado mecánico de ropa lisa.

II. Personal administrativo. Jefe de Administración.

- Es el empleado provisto o no de poder, que tiene a su cargo la dirección y responsabilidad directa de la oficina general o de más de una sección o dependencia de la misma, estando encargado de imprimirles unidad.

Oficial de Primera.- Es el empleado con servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y

responsabilidad, con o sin otros empleados a sus ordenes, y que lleva a su cargo en particular cualquiera de las siguientes funciones: Cobro y pago sin firma ni fianza; taquimecanografía en idioma extranjero, facturación y cálculos, estadísticas; inscripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor y correspondencia.

Oficial de Segunda.- Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de la misma, transcripción en libros, archivos, ficheros y demás trabajos similares.

Auxiliar.- Es el empleado que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquélla.

III. Personal obrero. Oficiales.

- Son los operarios que, con conocimiento de un oficio, realizan todas las tareas de teñido, limpieza, desmanche o plancha, bien a mano, bien mecánicamente, teniendo asimismo el cuidado, en su caso, la vigilancia y entretenimiento de la máquina o máquinas a su cargo. Los oficiales se dividen en dos clases, denominados de primera y segunda.

Especialista.- Es la persona que en las lavanderías, y procediendo de la categoría de Peones, realiza labores que sin constituir propiamente oficio, requieren sin embargo, además de su esfuerzo físico, cierta práctica o aptitud.

Peón.- Es el operario que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimiento teórico-práctico de ninguna clase.

IV. Personal de recibo y entrega. Encargado.

- Es la persona que, en el local abierto al público, tiene a su cargo recibir y entregar la ropa, señalando el precio y las condiciones en que se acepta el trabajo. Tendrá a su cargo la ordenación de éste dentro del local, y a sus ordenes el personal del mismo, con la responsabilidad de rendir cuentas por las ropas entregadas y las existencias.

También realizará, cuando así sea necesario, las demás labores de inferior categoría propias de esta actividad.

Oficial.- Es la persona que recibe la ropa de los clientes, señalando el precio del servicio y las condiciones en que se ajusta el encargo, realizando también, cuando así sea necesario, las demás labores de inferior categoría, propia de estos establecimientos.

Ayudante.- Es la persona que tiene a su cargo funciones secundarias, como las de marcar, preparar, hilvanar, colocar y buscar las prendas, empaquetado de ropa y demás de naturaleza análoga.

Conductor Repartidor.- Es el oficial que, provisto de carné de la clase correspondiente al vehículo que maneja, se encarga de la ejecución del transporte y entrega de ropa.

### **Artículo 15.- Adaptación al puesto de trabajo.**

Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se podrá reconvertir su puesto de trabajo o se le acoplará a uno nuevo con arreglo a sus condiciones y aptitudes profesionales, sin reducción de cantidad alguna en su remuneración, salvo que por consecuencia de tal disminución percibiera compensación de alguna entidad.

### **Artículo 16.- Promoción profesional.**

Las plazas vacantes existentes en las empresas serán ofertadas a los/as trabajadores/as en plantilla al objeto de facilitar la promoción interna.

Agotadas las posibilidades de promoción interna por falta de personal con la suficiente capacidad profesional o idoneidad para el puesto de acuerdo con los criterios establecidos en este capítulo, la vacante podrá ser cubierta por el personal de nuevo ingreso.

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciendo la dirección de la empresa con la participación de los Comités de Empresa o Delegados/as de personal la celebración de pruebas selectivas de carácter teórico-práctico, excepto los puestos que impliquen que serán de libre designación.

## **CAPÍTULO III. JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS.**

### **Artículo 17.- Jornada.**

La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente convenio será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo.

Dado las especiales características del sector y durante ciertos períodos de tiempo, que nunca superarán los 150 días anuales, podrá flexibilizarse la jornada de trabajo, que en cualquier caso nunca excederá las 10 horas de jornada diaria, compensándose con jornadas mínimas diarias de 5 horas de trabajo.

Los trabajadores/as incluidos en el ámbito de este convenio disfrutarán de quince minutos de descanso, dentro de la jornada laboral diaria, cuando presten su trabajo en régimen de jornada continuada, que será considerado como trabajo efectivo. No obstante se respetarán las condiciones más beneficiosas que actualmente tengan establecidas las

empresas.

## **Artículo 18.- Calendario laboral.**

La empresa de acuerdo con los representantes de los trabajadores establecerá en el mes de diciembre el calendario laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario, que será expuesto en los tablones de anuncios, recogerá los siguientes criterios y contenidos:

Jornadas, horario de descanso (bocadillo en jornada continuada), fiestas, vacaciones, descansos entre jornada y semanales (día y medio a la semana o tres días cada dos semanas), realización de turnos y rotación, jornadas irregulares y horarios flexibles.

## **Artículo 19.- Vacaciones.**

Todo el personal afectado por este convenio colectivo disfrutará de un período de vacaciones de treinta días naturales, retribuidas, con salario base, más el complemento personal (artículo 23), o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán durante el período de vacaciones los pluses de flexibilidad, y asistencia y permanencia, cuyo cálculo se obtendrá sobre el promedio de los tres últimos meses trabajados completos anteriores al disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas previstas en el calendario laboral, preferentemente en los meses de verano. Al menos quince días serán a elección de/la trabajador/a, salvo cierre del establecimiento.

La variación de los períodos vacacionales por parte de las empresas tendrá que ser comunicado a los trabajadores/as con una antelación mínima de dos meses.

## **Artículo 20.- Permisos, licencias y excedencias.**

1.- Retribuidos. El trabajador o trabajadora tendrá derecho, con aviso o previa solicitud a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Quince días hábiles por contraer matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 35 Km se ampliará la licencia a cinco días.

Si se produce una hospitalización o intervención quirúrgica debido a enfermedad grave de un familiar de primer grado de consanguinidad o del cónyuge el trabajador/a tendrá derecho a dos opciones:

1.- Solicitar los días de permiso desde el día del hecho causante.

2.- Podrá solicitar el permiso en los 7 días siguientes desde el hecho causante. La duración de la licencia, será desde el día de la solicitud y hasta el máximo de días que le pudieran corresponder mientras dure la hospitalización. Si la hospitalización finalizara antes o durante el disfrute de la licencia se perderá el derecho a la licencia o los días que falten (el trabajador/a presentará justificante del día del ingreso y del alta hospitalaria).

Dos días si se produce una intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora. En caso de necesidad acreditada podrá ampliarse a dos días.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos y personales, a tenor de lo dispuesto en el artículo 37 del [Estatuto de los Trabajadores](#).

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Un día natural por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as y padres

g) Por exámenes. Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a una licencia por la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes del centro correspondiente, percibiendo los salarios de su categoría profesional.

h) Dos días naturales de asuntos propios retribuidos. Será necesario comunicarlo con 48 horas de antelación para su disfrute.

i) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica del sistema público de salud, acreditándolo con el justificante oficial facultativo.

j) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la misma disminución proporcional

del salario.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra 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.

Sin perjuicio de lo anterior, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho, para el cuidado del menor, a una reducción de la jornada de trabajo de una hora diaria como mínimo, con la disminución proporcional del salario, durante un período que deberá estar comprendido entre un año como mínimo y tres años como máximo. La determinación de la reducción de jornada se fijará de común acuerdo entre la empresa y el empleado.

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 o accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

l) Los trabajadores con permiso de lactancia, previsto en el artículo 37.4 del [Estatuto de los Trabajadores](#), tendrán derecho a la reducción de una hora de jornada diaria.

A lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del [Estatuto de los Trabajadores](#).

2.- Sin retribuir. El trabajador o trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo, que será concedida cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas de la empresa, por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos dos años desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios remunerados en empresa alguna.

## **Artículo 21.- Horario de trabajo.**

La jornada de trabajo se realizará normalmente de lunes a sábados, con horarios de trabajo diarios que vendrán determinados por la época del año, y, por lo tanto, por la flexibilidad de la jornada pactada. Los descansos semanales se extenderán a la tarde del sábado, el domingo, o la mañana del lunes, excepto en las grandes superficies donde se acomodarán a los horarios y días de apertura y cierre.

## **CAPÍTULO IV. CONDICIONES RETRIBUTIVAS.**

### **Artículo 22.- Salario.**

a) Salario base. Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel, computándose a tales efectos de promedio por día efectivo de trabajo el resultante de prorratear las 40 horas de promedio en cómputo semanal para el año 2016, 2017, 2018 y 2019 según se especifica en el anexo I, II, III y IV de este convenio colectivo.

b) Salario hora. Será el que se devengue por hora efectiva de trabajo. Su cuantía para cada categoría es la que se especifica en el anexo I, II, III y IV de este convenio colectivo, y se obtiene de dividir el salario base anual, más el complemento personal (artículo 23), entre la jornada anual vigente en cada momento.

El salario hora servirá para aplicar los descuentos que tengan que efectuarse por motivos de permisos no retribuidos, ausencias injustificadas, retrasos para determinar el valor de la hora extraordinaria, así como para el abono en las contrataciones a tiempo parcial y los pluses de nocturnidad, festivos y tóxicos, penosos y peligrosos.

c) Igualdad de sexos. Para trabajos con las mismas funciones laborales, las mujeres tendrán idéntica categoría profesional e idéntica retribución económica que los hombres. Asimismo, las mujeres accederán en igualdad de condiciones que los hombres a cualquier puesto de trabajo, cumpliendo los requisitos necesarios, y por lo tanto, percibiendo los mismos salarios y el resto de condiciones que lleve aparejado.

### **Artículo 23.- Complementos personales.**

Antigüedad complemento personal no absorbible y revalorizable: Las cantidades que los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo vinieran percibiendo el día 31 de diciembre de 2002 en concepto de antigüedad pasarán, con efectos primero de enero de 2003 a configurarse como complemento personal no absorbible y revalorizable en igual cuantía que el incremento que se pacte en convenio colectivo.

A partir de dicha fecha, 1 de enero de 2003 desaparece el complemento por antigüedad en el Sector, con excepción de lo establecido en el párrafo anterior.

Las empresas facilitarán certificación, a cada uno de los trabajadores en la que se haga constar la cantidad que cada uno percibía en concepto de antigüedad a fecha 31 de diciembre de 2002, al objeto de que dicha cantidad se reconozca como complemento personal no absorbible y revalorizable en la forma establecida en el párrafo primero de este artículo.

Plus de transportes: Los trabajadores afectados por este convenio colectivo, cualquiera que sea su categoría profesional, percibirán un plus de transporte, en la cuantía del 7,5 por ciento del salario base, que se recibirá únicamente por día efectivo de trabajo y sin que repercuta en las gratificaciones extraordinarias. En años sucesivos se



incrementará en la cuantía que se establezcan para el resto de incrementos salariales.

**Plus de asistencia y permanencia:** Cotizable. Tiene por objeto evitar el absentismo laboral, fomentando la permanencia en el lugar y puesto de trabajo durante la jornada laboral. Se devengará con carácter mensual en la cuantía del 7,5 por ciento del salario base, si el trabajador no falta al trabajo más de un día, sin la justificación oportuna, según lo dispuesto en el artículo 20 del presente convenio colectivo, o no abandona el puesto de trabajo más de tres veces al mes, sin justificación previa. En el supuesto de concurrencia de 2 faltas de asistencia o 2 de permanencia, ambas sin justificación suficiente, no se devengará el plus.

**Plus de flexibilidad:** Cotizable. Tiene por objeto compensar al trabajador, mensualmente en la cuantía del 7,5 por ciento del salario base, por la realización o posibilidad de realización de jornada flexible, en los términos establecidos en el artículo 17 del presente convenio colectivo. Aquellos trabajadores que no quieran realizar la jornada flexible no percibirán este plus. El trabajador que hubiera percibido dicho plus con antelación a su realización, y se negará a cumplir la flexibilidad horaria en los términos establecidos en este convenio, reintegrará la cantidad percibida, deduciendo la empresa de la primera nómina la cantidad abonada.

La jornada flexible se establecerá con quince días de antelación por parte de la empresa, debiendo comunicarlo a los Delegados de Personal si los hubiera, las jornadas establecidas en el calendario laboral.

## **Artículo 24.- Complementos de puesto de trabajo.**

**Nocturnidad:** Los trabajadores/as cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las 22,00 horas y las 6,00 horas recibirán, en concepto de plus de nocturnidad, el 25 por ciento del salario base más la antigüedad que en cada caso corresponda. Este plus se percibirá por el número de horas nocturnas trabajadas, siempre que no se llegue a cuatro, y por la totalidad de la jornada si se superan las cuatro horas.

**Tóxicos, penosos y peligrosos:** Se percibirá el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad por el tiempo que preste su trabajo, siempre que el número de horas no llegue a cuatro, y por la totalidad de la jornada cuando el tiempo de trabajo sea igual o exceda de cuatro horas. Se determina el importe del plus en la cuantía del 20 por ciento sobre el salario hora.

**Festivos:** Se percibirá, por los trabajadores que en el turno de trabajo comprenda algún festivo, domingo o sábado tarde (a partir de las 15 horas) un complemento consistente en el 50 por ciento de su salario base más el complemento personal (artículo 23) que en cada caso corresponda por cada festivo trabajado.

**Dietas:** Cuando los trabajadores/as, por necesidad de sus empresas, deben trasladarse a localidades distintas de las de su residencia, percibirán las siguientes cantidades desde el 1 de enero del 2016 al 31 de diciembre del 2019.

17,93 euros por media dieta.

30,19 euros por dieta completa.

44,65 euros por dieta con pernoctación .

## **Artículo 25.- Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias serán compensadas preferentemente por descansos a razón de 1,50 horas de descanso y por cada hora extraordinaria trabajada, dentro de los dos meses siguientes a su realización, de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

En aquellos casos en que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso, se abonarán con un recargo del 75 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria.

La aceptación en la realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario por parte de los trabajadores ante el ofrecimiento de las empresas.

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales. Es decisión de ambas representaciones la drástica reducción en la realización de horas extraordinarias.

## **Artículo 26.- Gratificaciones extraordinarias.**

El personal comprendido en este convenio percibirá en julio y diciembre sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de una mensualidad de tablas salariales de este convenio colectivo, más el complemento personal (artículo 23), que en cada caso corresponda. Las fechas topes para el abono de dichas pagas serán el día 5 de julio y el 20 de diciembre respectivamente.

Dichas pagas podrán ser prorrateadas a lo largo de las doce mensualidades siempre que exista acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

## **Artículo 27.- Otras percepciones.**

a) Seguro de accidentes: Las empresas afectadas por este convenio colectivo suscribirán un seguro contra accidentes de trabajo por cada uno de los trabajadores/as afectados/as, en la cuantía de 18000 euros a partir del año 2016, que cubra los riesgos de muerte e Incapacidad Permanente Absoluta, como consecuencia real y directa de todo accidente corporal que pueda ocurrirles, en el ejercicio de su actividad laboral.

## **Artículo 28.- Incremento y revisión salarial.**

Las retribuciones de los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo son las recogidas en el mismo y específicamente en las tablas salariales del anexo I, II, III, siendo de aplicación las nuevas tablas desde el día uno de enero de los años, 2016, 2017, 2018 y 2019.

La subida salarial provisional para el 2018 será de un 1% sobre los conceptos salariales del 2017.

La subida salarial provisional para el 2019 será de un 1% sobre las tablas definitivas y los conceptos salariales del 2018.

En el caso de que el IPC del año 2018 supere el 1 % se revisarán las tablas del 2018 en un tercio de la diferencia entre el IPC real y el 1%. En el caso de que el IPC real del 2018 no supere el 1%, las tablas salariales provisionales del anexo III se convertirán en definitivas.

En el caso de que el IPC del año 2019 supere el 1% se revisarán las tablas del 2019 en un tercio de la diferencia entre el IPC real y el 1%.

## **CAPÍTULO V. OTRAS DISPOSICIONES**

### **Artículo 29.- Derechos sindicales.**

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador y siempre que haya citación previa. En la utilización de horas sindicales se tendrán en cuenta estos criterios:

1. Los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal podrán utilizar las horas sindicales para asistir a cursos de formación organizados por las centrales sindicales u otras entidades.
2. Durante el tiempo de negociación del convenio no habrá limitación de horas sindicales.
3. Los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal participarán en los procesos de selección.
4. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales las empresas descontarán en la nómina mensual de estos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, que lo entregaran o depositarán colectivamente donde sea indicado por los trabajadores o la Central Sindical.
5. Cuando el Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa haga uso de las horas sindicales percibirá igual salario que la media del mes anterior.
6. De acuerdo con lo estipulado en la [Ley Orgánica de Libertad Sindical](#) (L. O. L. S.), se reconoce en todos los centros de trabajo afectados por el convenio colectivo las Secciones Sindicales de Empresa.
7. Todo el personal afectado por este Convenio dispondrá de 1 hora retribuida al mes, dentro de la jornada laboral, para asistir a Asambleas Sindicales, siempre que no se produzca deterioro notable en el servicio. Bastará a tal efecto la mera comunicación a la empresa con 24 horas de antelación.

### **Artículo 30.- Salud laboral.**

La Ley 31 de 1995, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios y trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

A tal fin se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones sindicales y empresariales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio convenio colectivo.

Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine. Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

En todas las empresas deberá existir un Comité o Vigilante de Salud Laboral encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la legislación vigente.

El Comité o Vigilante de Salud Laboral, podrá recabar si lo considera necesario informes técnicos de los organismos competentes, a cuyos efectos las empresas concederán las máximas facilidades en orden a la emisión de dichos informes.

Con el fin de establecer una colaboración entre la parte social y empresarial en materia de Prevención de Riesgos Laborales y en el sentido de dar cumplimiento a lo legalmente establecido en esta materia, las partes acuerdan que las federaciones correspondientes del sector de tintorerías y lavanderías podrán solicitar de las empresas, autorización para que los Técnicos de Prevención, debidamente acreditados como tales por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha puedan entrar en los centros de trabajo y lugares que sean necesarios. Las empresas podrán autorizar expresa y formalmente la entrada correspondiente, sin la cual no podrá realizarse la visita.

Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, respetando en todo caso la intimidad del trabajador/a y la confidencialidad de los datos. En caso de no resultar apto para su trabajo habitual le será comunicado a la empresa, sólo los resultados que impiden al trabajador realizar su labor normal, y no podrá ser utilizada esta información para ningún tipo de discriminación por parte de la empresa hacia el trabajador.

Los gastos de la revisión médica, así como, los de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo.

### **Artículo 31.- Condiciones de inaplicación salarial.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo de la empresa y los representantes legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 E.T., se podrá proceder previo desarrollo de consulta en los términos establecidos en el artículo 41.4 del E.T, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

En cuanto a las materias, requisitos de inaplicación y representación de los trabajadores, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 82.3 del [Estatuto de los Trabajadores](#).

### **Artículo 32.- Comisión Mixta de Interpretación.**

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del Convenio compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro representantes legales de los empresarios, pudiendo nombrar asesores permanentes u ocasionales. Tiene como función la de conocer, resolver, vigilar, evaluar, etc., todas las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente convenio, con inclusión de las que se refiera a cuantas disposiciones afecten al sector. Dicha comisión se compromete a realizar una reunión mínima cada tres meses.

A falta de acuerdo entre ambas partes se estará a lo determinado en la normativa legal vigente.

Serán Presidente y Secretario de esta Comisión dos Vocales de la misma, que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los trabajadores y la siguiente entre los empresarios, de tal forma que estos puestos recaigan en la misma sesión una en cada representación. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco vocales como mínimo.

### **Artículo 33.- Régimen disciplinario.**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los/as trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave y muy grave.

Se consideran como faltas leves:

- 1) Las de descuido, errores o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.
- 2) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo inferior a treinta minutos.
- 3) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4) El abandono, sin causa justificada, del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
- 5) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 6) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- 8) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- 9) Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada.

Se consideran faltas graves:

- 1) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes.
- 2) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.
- 3) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
- 4) Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sean, estando de servicio.
- 5) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio.

- 6) La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7) Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
- 8) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 9) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- 10) Realizar, sin el oportuno permiso, durante la jornada, para uso propio, herramientas o materiales de la empresa.
- 11) La reincidencia en faltas leves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

Se consideran faltas muy graves:

- 1) Más de diez faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses o veinte durante un año.
- 2) La simulación de enfermedad o accidente, no siendo causa de despido la primera vez.
- 3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como, en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta o hacer negocios de comercio en la industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa.
- 4) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 5) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 6) El robo, hurto, o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
- 7) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- 8) Revelar a personas extrañas a la empresa datos de reserva obligada.
- 9) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, acoso de cualquier índole o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 10) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.
- 11) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- 12) Originar frecuentes riñas y altercados con los compañeros de trabajo.
- 13) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.
- 14) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.
- 15) Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:  
Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 34.- Sobre infracciones y sanciones de orden social.**

La Ley 8 de 1998, de 7 de abril, y el Real Decreto 396 de 1996, de 1 de marzo, regulan el derecho administrativo sancionatorio de los empresarios, así como, de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y Agencias de Colocación y, simultáneamente, representan las garantías de los/as trabajadores en un estado social y democrático de derecho.

A sus contenidos y procedimientos se someten expresamente las partes firmantes del presente convenio colectivo, así como, el capítulo IV del Texto Refundido de la Ley del [Estatuto de los Trabajadores](#).

#### **Artículo 35.- Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.**

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamientos alguno al «Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla- La Mancha» y su reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Asimismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla- La Mancha, creado a raíz de la firma del acuerdo.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **D.A. 1ª.**

Las disposiciones de derecho necesario que se dicten durante la vigencia del presente convenio, de naturaleza laboral sindical se entenderán incorporados como parte integrante de este convenio colectivo.

### **D.A. 2ª.**

Las multas de circulación que se produzcan conduciendo un vehículo de la empresa deberán de ser abonadas por ésta, siempre que no sean por temeridad o negligencia del mismo conductor/a. Asimismo si a cualquier trabajador le fuera retirado el permiso de conducir (carné por puntos) estando realizando trabajos para su empresa será acoplado en otro puesto de trabajo apropiado para el trabajador, manteniendo las mismas condiciones económicas que disfrutaba hasta la retirada del permiso de conducir.

### **D.A. 3ª.**

A los conductores que por causas ajenas a la empresa les fuera retirado el permiso de conducir ya sea por la autoridad competente o por no reunir las aptitudes requeridas por la ley vigente, será acoplado en otro puesto de trabajo que sea apropiado para el trabajador.

### **D.A. 4ª.**

Tendrán consideración de falta muy grave el acoso de naturaleza sexual y moral en el trabajo, así como, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, moral o discriminatorias ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía y las que se ejerzan hacia personas con contrato no indefinido.

El análisis y tratamiento de los casos será realizado con la participación de los representantes sindicales.

Se garantizará la anulación de acciones de represalia contra la personas denunciante de hostigamiento sexual o discriminatorio.

### **D.A. 5ª. Economía del lenguaje.**

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

### **D.A. 6ª IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de `igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres` y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la [Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres](#), que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

2-. Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos géneros.

# DISPOSICIONES FINALES

## D.F. 1ª.

Cualquier error numérico o de redacción será subsanado automáticamente.

## ANEXO. TABLAS SALARIALES

### ANEXO I. TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2016

<i>Categorías</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Plus de asistencia</i>	<i>Plus flexibilidad</i>	<i>Plus Transporte</i>
Personal Técnico:				
Director Técnico	759,65 euros	51,19 euros	51,19 euros	51,19 euros
Encargado General	744,75 euros	50,18 euros	50,18 euros	50,18 euros
Encargado Sección	730,14 euros	49,20 euros	49,20 euros	49,20 euros
Personal Administrativo:				
Jefes Administrativos	737,40 euros	49,69 euros	49,69 euros	49,69 euros
Oficiales de primera	722,93 euros	48,71 euros	48,71 euros	48,71 euros
Oficiales de segunda	708,77 euros	47,76 euros	47,76 euros	47,76 euros
Auxiliares	681,22 euros	45,90 euros	45,90 euros	45,90 euros
Personal Obrero:				
Oficiales de primera	722,93 euros	48,71 euros	48,71 euros	48,71 euros
Oficiales de segunda	708,77 euros	47,76 euros	47,76 euros	47,76 euros
Oficiales de tercera	694,85 euros	46,82 euros	46,82 euros	46,82 euros
Especialistas	681,22 euros	45,90 euros	45,90 euros	45,90 euros
Peones	667,88 euros	45,00 euros	45,00 euros	45,00 euros
Personal de recibo y entrega:				
Encargado	722,93 euros	48,71 euros	48,71 euros	48,71 euros
Oficial	708,77 euros	47,76 euros	47,76 euros	47,76 euros
Ayudantes	681,22 euros	45,90 euros	45,90 euros	45,90 euros
Conductor/repartidor	708,77 euros	47,76 euros	47,76 euros	47,76 euros

### ANEXO II. TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2017

<i>Categorías</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Plus de asistencia</i>	<i>Plus flexibilidad</i>	<i>Plus Transporte</i>
Personal Técnico:				
Director Técnico	851,42 euros	63,86 euros	63,86 euros	63,86 euros
Encargado General	821,62 euros	61,62 euros	61,62 euros	61,62 euros
Encargado Sección	792,40 euros	59,43 euros	59,43 euros	59,43 euros
Personal Administrativo:				
Jefes Administrativos	806,92 euros	60,52 euros	60,52 euros	60,52 euros
Oficiales de primera	762,65 euros	57,20 euros	57,20 euros	57,20 euros
Oficiales de segunda	748,49 euros	56,14 euros	56,14 euros	56,14 euros
Auxiliares	720,94 euros	54,07 euros	54,07 euros	54,07 euros
Personal Obrero:				
Oficiales de primera	762,65 euros	57,20 euros	57,20 euros	57,20 euros
Oficiales de segunda	748,49 euros	56,14 euros	56,14 euros	56,14 euros
Oficiales de tercera	734,57 euros	55,09 euros	55,09 euros	55,09 euros
Especialistas	720,94 euros	54,07 euros	54,07 euros	54,07 euros
Peones	707,60 euros	53,07 euros	53,07 euros	53,07 euros
Personal de recibo y entrega:				
Encargado	762,65 euros	57,20 euros	57,20 euros	57,20 euros
Oficial	748,49 euros	56,14 euros	56,14 euros	56,14 euros
Ayudantes	720,94 euros	54,07 euros	54,07 euros	54,07 euros
Conductor/repartidor	748,49 euros	56,14 euros	56,14 euros	56,14 euros

### ANEXO III. TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2018

<i>Categorías</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Plus de asistencia</i>	<i>Plus flexibilidad</i>	<i>Plus Transporte</i>
Personal Técnico:				
Director Técnico	859,93 euros	64,49 euros	64,49 euros	64,49 euros
Encargado General	829,83 euros	62,23 euros	62,23 euros	62,23 euros
Encargado Sección	800,32 euros	60,02 euros	60,02 euros	60,02 euros
Personal Administrativo:				
Jefes Administrativos	814,98 euros	61,12 euros	61,12 euros	61,12 euros
Oficiales de primera	770,27 euros	57,77 euros	57,77 euros	57,77 euros
Oficiales de segunda	755,97 euros	56,69 euros	56,69 euros	56,69 euros

Auxiliares	728,15 euros	54,61 euros	54,61 euros	54,61 euros
Personal Obrero:				
Oficiales de primera	770,28 euros	57,77 euros	57,77 euros	57,77 euros
Oficiales de segunda	755,97 euros	56,70 euros	56,70 euros	56,70 euros
Oficiales de tercera	741,92 euros	55,64 euros	55,64 euros	55,64 euros
Especialistas	728,14 euros	54,61 euros	54,61 euros	54,61 euros
Peones	714,67 euros	53,60 euros	53,60 euros	53,60 euros
Personal de recibo y entrega:				
Encargado	770,27 euros	57,77 euros	57,77 euros	57,77 euros
Oficial	755,97 euros	56,69 euros	56,69 euros	56,69 euros
Ayudantes	728,14 euros	54,61 euros	54,61 euros	54,61 euros
Conductor/repartidor	755,97 euros	56,69 euros	56,69 euros	56,69 euros

Anuncio número 1429