

# Convenio colectivo provincial de tintorerías y lavanderías, número de código de convenio 4500315

Fecha modificación: 26/01/2010

## Preambulo

Visto: El texto del convenio colectivo provincial de tintorerías y lavanderías, número de código de convenio 4500315, suscrito, de una parte, por cuatro representantes de la Asociación Empresarial de Tintorerías y Lavanderías y uno de la Federación Empresarial Toledana, y de otra, en nombre de los trabajadores, por las centrales sindicales [CC.OO.](#) y U.G.T., firmado el 30 de marzo de 2000 y presentado ante este Organismo el día 5 del presente mes de abril, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del [Estatuto de los Trabajadores](#); artículo 2.º del Real Decreto 1.040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y artículo 11.1.b) del Decreto 91 de 1997, de 15 de julio, de la Consejería de Industria y Trabajo, por el que se atribuyen las competencias derivadas del proceso de transferencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales,

Esta Delegación provincial de Industria y Trabajo,

ACUERDA

## Primero

Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

## Segundo

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 7 de abril de 2000.

-El Delegado provincial de Industria y Trabajo, Alvaro Gutiérrez Prieto.

## Acta

Reunidos en Toledo, siendo las 13,00 horas del día 30 de marzo de 2000, se reúne en la sede de la Federación Empresarial Toledana la Comisión Negociadora del convenio colectivo provincial de tintorerías y lavanderías de la provincia de Toledo y ACUERDAN

## Primero

La firma del convenio colectivo antes citado, cuyo texto se adjunta, que es firmado por la parte empresarial y por parte de los trabajadores, por las centrales sindicales [CC.OO.](#) y U.G.T.

## Segundo

Remitir dicho texto a la Delegación Provincial de Industria y Trabajo a efectos de su depósito, registro y publicación, conforme a la normativa vigente, en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

## Tercero

Una vez publicado dicho convenio, los atrasos que se pudieran devengar, si existieran, podrán ser abonados a los trabajadores en el plazo de un mes desde su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede se firma, a los efectos que le sean oportunos, en el lugar y fecha indicados.-Firmas ilegibles.

Convenio Colectivo Provincial de Tintorerías y Lavanderías de la Provincia de Toledo

## PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación de empresas de tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías, planchado de ropa y establecimiento, recepción y entrega al público de la provincia de Toledo y por las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del

## **CAPÍTULO Primero. Ambito de Aplicación**

### **Artículo 1. Ámbito funcional**

El presente convenio colectivo será de aplicación a todas las industrias 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.

En todos los convenios colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al provincial serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo ser modificadas salvo para establecer condiciones más beneficiosas.

### **Artículo 2.Ámbito territorial**

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

### **Artículo 3.Ámbito personal**

Las presentes condiciones de trabajo afectaran a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección.

### **Artículo 4.Ámbito temporal**

El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2001.

No obstante lo anterior las condiciones económicas recogidas en el Capítulo VI (Retribuciones) del presente convenio colectivo tendrán vigencia por cinco años en los términos que en el citado Capítulo se recogen y en especial en su artículo 39.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio.

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

### **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 practica serán consideradas globalmente.

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

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

## **CAPÍTULO II. Organización del Trabajo**

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

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

Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o delegados/as de personal deberán ser informados/as previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

### **Artículo 8.Modificación de las condiciones**

Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del [Estatuto de los Trabajadores](#).

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias.

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.

c) Régimen de trabajo o turnos.

d) Sistema de remuneración.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones en cuanto excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del [Estatuto de los Trabajadores](#).

En el supuesto de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afectaren a las materias que se refieren las letras a), b), c) y f), el trabajador o trabajadora que resultase perjudicado/a tendrá derecho, sin perjuicio de lo dispuesto en las leyes y dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

## **Artículo 9. Mayor dedicación**

Cuando por las características del sector, en determinadas ocasiones, fuera necesario, bien iniciar su jornada unos minutos antes del comienzo del horario laboral, bien permanecer en sus puestos finalizada la jornada laboral, al objeto de que, en el primer caso, estén perfectamente presentadas las correspondientes secciones a la hora de la apertura del establecimiento al público y, en el segundo caso, para la atención a los últimos clientes que puedan quedar en el establecimiento fuera del horario comercial de cierre, ese tiempo de ampliación tendrá la consideración de horas extraordinarias.

## **CAPÍTULO III. Contratación y Empleo**

### **Artículo 10. Principios generales**

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

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la dirección los comités de empresa o delegados/as de personal tendrán los siguientes derechos.

a) Ser informados/as, 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 las sugerencias que consideren al efecto.

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

c) Ser informados/as previamente en los procesos de subcontrataciones de obras y 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/as representantes de los/as trabajadores.

d) Ser informados/as 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).

De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador o trabajadora, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un/a representante sindical.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente, el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.

### **Artículo 11. Período de prueba**

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

Este periodo de prueba no podrá exceder de los límites de tiempo que se recogen en la escala que a continuación se fija.

Personal técnico, 4 meses

Administrativo y de recibo y entrega, 2 meses.

Restante personal, 15 días.

### **Artículo 12. 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 derechos.

A tenor de las potestades que la Ley 63 de 1997, de 26 de diciembre, otorga a la negociación colectiva, las partes convienen prorrogar durante el periodo de vigencia del presente convenio las condiciones que se establecen para la conversión de los contratos de duración determinada o eventuales en fijos.

Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizaran nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, tendrán 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. En consecuencia sólo será de aplicación esta modalidad de contratación para las actividades de oficiales de los grupos II y III y que no precisen formación FP-2.

El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de dieciséis y menores de veintiún años de edad, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con trabajadores/as minusválidos.

El número de trabajadores/as por centro de trabajo que las empresas podrán contratar por esta modalidad no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta 5 trabajadores/as: Uno

De 6 a 10 trabajadores/as: Dos.

De 11 a 25 trabajadores/as: Tres.

Más de 25 trabajadores/as: Cuatro.

Más de 50 trabajadores/as: Cinco.

Para determinar el número de trabajadores/as por centro de trabajo se excluirá a quienes estén vinculados/as a la empresa por un contrato de formación.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, mientras que la duración de la formación teórica en ningún caso podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que se recogen en tabla salarial anexo I, correspondiente al 85 por 100 durante el primer año y al 90 por 100 durante el segundo, de los salarios de oficial de 3ª del convenio colectivo.

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. En consecuencia se podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas a director técnico o jefe administrativo y aquéllas que precisen nivel de estudios de FP-2.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en tabla salarial anexo I, correspondiente al 70 por 100 durante el primer año y al 85 por 100 durante el segundo, de los salarios convenio de la profesión en práctica.

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 nueve meses dentro de un periodo de catorce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Superado el periodo de nueve meses, el/la trabajador/a se considerará contratado/a 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.

Se prohíbe expresamente la utilización de esta modalidad de contratación de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.

### **Artículo 13. Contrato a tiempo parcial**

La regulación de esta modalidad de contrato vendrá determinada por el Real Decreto Ley 15 de 1998, de 27 de noviembre, con las siguientes especificaciones.

En los ámbitos del presente convenio colectivo, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante una cantidad de horas inferior a 30 a la semana y 1.386 al año. Si la jornada de trabajo se realiza de forma partida sólo se efectuará una interrupción que en ningún caso sea inferior a 90 minutos ni superior a 150 minutos.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 de presente convenio, 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 un mismo centro de trabajo, la empresa dará a conocer esta circunstancia a todos los trabajadores mediante la oportuna

publicación en los tabloneros de anuncios, durante un plazo no inferior a una semana, a la vez que lo comunica 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.

Del establecimiento de pactos en relación a la realización de horas complementarias se dará conocimiento previo a los representantes de los trabajadores.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas semanales y anuales ordinarias de trabajo objeto del contrato. Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias que permite el párrafo anterior, hasta un 30 por 100 de las horas no consumidas podrán ser transferidas al trimestre siguiente para su realización.

#### **Artículo 14. Libro de matrícula del personal**

Los/as trabajadores/as, fijos/as o eventuales, al entrar al servicio de la empresa firmarán en el libro de matrícula del personal.

#### **Artículo 15. Empresas de trabajo temporal**

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales tales como.

Sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, vacaciones, así como trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balances.

Las empresas darán a conocer a los/as representantes de los/as trabajadores tanto las previsiones de utilización de E.T.T. como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los/as trabajadores/as afectados/as, en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquéllos/as puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los/as trabajadores/as de las E.T.T., entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los/as trabajadores/as de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores/as de E.T.T. se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice que éstos/as perciban, al menos, en jornada ordinaria para actividad normal los salarios establecidos para los/as trabajadores/as afectados por este convenio correspondiente a la actividad que realizan.

#### **Artículo 16. Ceses**

a) Finiquitos.

Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del [Estatuto de los Trabajadores](#), el empresario complementará la comunicación de cese al trabajador o trabajadora acompañando una propuesta de liquidación.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador/a deberá ser conforme al modelo que figura en el anexo II del presente convenio colectivo.

b) Bajas voluntarias: Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la empresa con quince días de preaviso mediante escrito conforme al modelo que figura en el anexo III del presente convenio colectivo.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso, en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de todos/as los/as trabajadores/as.

c) Despidos objetivos: Cuando la dirección de una empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c) del [Estatuto de los Trabajadores](#), por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas, lo pondrá en conocimiento de los/as representantes de los/as trabajadores/as, que dispondrán de un plazo de quince días para realizar ante la empresa las gestiones que consideren oportunas, así como para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial.

d) Jubilación anticipada: Ambas partes se comprometen, siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1.194 de 1985, de 17 de julio, sobre jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad, así como lo prevenido en el Real Decreto 1.991 de 1984, de 31 de octubre, y 15 de 1998, de 27 de noviembre, para jubilación parcial y el contrato de relevo.

### **CAPÍTULO IV. Clasificación, Promoción, Movilidad**

#### **Artículo 17. Estructura profesional**

## A) 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 comprenden:

- a) Director técnico.
- b) Encargado general.
- c) Encargado de sección.

II. Personal Administrativo.- En este grupo se comprenden:

- a) Jefes administrativos.
- b) Oficiales de primera.
- c) Oficiales de segunda.
- d) Auxiliares.

III. Personal obrero.- En este grupo se comprenden:

- a) Oficiales de primera.
- b) Oficiales de segunda.
- c) Especialistas.
- d) Peones.

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

- a) Encargado.
- b) Oficial.
- c) Ayudante.
- d) Conductor repartidor.

## B) Definición de Categorías

I.- Personal técnico.

a) Director técnico.- Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórica-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.

b) 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 los 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.

c) 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.

a) 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.

b) 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 su órdenes, 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.

c) 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.

d) 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.

a) 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.

b) 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.

c) 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.

a) 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 este dentro del local, y a sus órdenes 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.

b) 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 propias de estos establecimientos.

c) 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.

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

## Artículo 18. Formación profesional

La formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los/as trabajadores/as.

El acuerdo nacional de formación continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos.

- Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.

- Facilitar la participación de los/as trabajadores/as en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando éstos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.

- Los trabajadores que cursen estudios en un centro oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.

- Los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.

- Los/as delegados/as de personal y los Comités de Empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la formación profesional en la que participen los/as trabajadores/as de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.

## Artículo 19. Adaptación al puesto de trabajo

Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, se podrá reconvertir su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto 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 20. 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 las empresas 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 mando que serán de libre designación.

## **Artículo 21. 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/a por otro/a eventual que realice sus funciones habituales.

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.

A) De superior categoría.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a cuatro meses durante un año o seis meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convenientemente el ascenso del/la trabajador/a, éste/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

B) De inferior categoría: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los/as representantes/as legales de los/as trabajadores/as.

Durante el tiempo que el/la trabajador/a esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro/a trabajador/a para realizar la tarea del/la mismo/a. Excepto para los supuestos de responsabilidad, que serán de libre designación de la empresa.

## **Artículo 22. Movilidad geográfica**

Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del [Estatuto de los Trabajadores](#) y reglamento de desarrollo.

El traslado, cuando proceda legalmente, 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.

## **CAPÍTULO V. Tiempo de Trabajo**

### **Artículo 23. Jornada**

Los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio tendrán, durante la vigencia del mismo, una jornada laboral máxima anual de 1.808 horas de trabajo efectivo para su primer año de vigencia y de 1.800 horas para el año 2001.

Los/as trabajadores/as incluidos/as 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 efectivo de trabajo. No obstante se respetarán las condiciones más beneficiosas que actualmente tengan establecidas en las empresas.

### **Artículo 24. Calendario**

Las empresas, de acuerdo con los/as representantes de los/as trabajadores/as establecen en el mes de diciembre el calendario laboral que regirá durante el año siguiente.

Dicho calendario, que se publicará en los tableros de anuncios, se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios y contenidos.

- Jornada semanal tipo de cuarenta horas.

- Horario de descanso (bocadillo).

- Señalización de las fiestas (los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos a partir de las 14.00 horas).



- Vacaciones.
- Especificación de los descansos entre jornadas y semanales.
- Especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y sus sistemas de rotación.
- Especificación de jornadas irregulares donde procedan.
- Especificación de horarios flexibles donde procedan.

## **Artículo 25. Vacaciones**

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas previstas en los calendarios laborales durante los meses comprendidos entre junio y septiembre. Al menos quince días serán a elección del/la trabajador/a, salvo en aquellas empresas que tengan un volumen de trabajo que se incremente en dicha época, en cuyo caso los trabajadores disfrutarán tres semanas en verano y el resto en la época que se acuerde.

Una vez fijados los periodos de vacaciones, si la empresa tuviera necesidad de variarlo respecto a alguno o algunos de los trabajadores/as, deberá avisarlo con una antelación de, al menos, dos meses.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador/a no iniciarán su cómputo o quedaran interrumpidas en caso de que durante el periodo previsto de disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por incapacidad transitoria por enfermedad grave que conlleve ingreso hospitalario de dos o mas días. Obtenida el alta médica se iniciarán o reiniciarán las vacaciones hasta completar los veintiséis días laborables, salvo que la empresa y trabajador pacten otra fórmula de disfrute.

## **Artículo 26. Domingos y festivos**

La Mesa Negociadora recomienda, y así se responsabiliza la parte empresarial, el establecimiento de horarios de lunes a viernes.

Asimismo, los trabajadores se comprometen a asegurar la apertura en los sábados a fin de facilitar la debida atención al público, estableciendo los turnos de guardia necesarios.

Si por necesidades de la producción, los turnos de trabajo comprendieran algún domingo o festivo, éstos se abonarán con el incremento que se especifica en el artículo 33.c del presente convenio colectivo.

## **Artículo 27. Trabajo nocturno**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10.00 de la noche y las 6,00 de la mañana, que no podrá ser inferior al resultante de aplicar al salario de su categoría el plus de nocturnidad en el número de horas nocturnas que realice, serán abonadas con el importe establecido en el artículo 33.a. del presente convenio.

El personal que durante su jornada tenga horas comprendidas entre las 10,00 de la noche y las 6.00 de la mañana, percibirá el plus de nocturnidad en función de las horas trabajadas dentro del periodo señalado anteriormente, pasando a cobrar la jornada completa a partir de la cuarta hora.

## **Artículo 28. Permisos, licencias y excedencias**

1. Permisos 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) Por fallecimiento de cónyuge o hijos, dos días naturales, prorrogables dos días más si hubiera desplazamiento.

b) Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as; en cada caso prorrogable dos días mas si hubiera desplazamiento.

c) Dos días naturales por enfermedad grave del cónyuge, hijos/as y padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento. En todo caso se considerará la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario o precisa intervención quirúrgica.

d) Dos días naturales por nacimiento de hijos/as o adopción, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento.

e) Quince días naturales por contraer matrimonio.

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

g) Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica.

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

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

j) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los/as trabajadores/as que se encuentran cursando estudios en un centro oficial.

k) Los/as trabajadores/as, con «permiso de lactancia» previsto en el artículo 37.4 del [Estatuto de los Trabajadores](#), tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de su jornada, que podrán acumular en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses del recién nacido.

l) Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, los/as trabajadores/as con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo o con hijos hasta ocho años de edad, tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50 por 100 de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual, por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos un mes de antelación.

m) Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de dos horas para acudir a consulta médica de los menores a que se refiere el párrafo anterior.

En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el periodo de tiempo en el que se produzca la consulta médica.

Los permisos enumerados en los apartados b), c) e i) en los casos que procedan se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público.

2.-Licencia sin sueldo: El trabajador o trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo, que será concedida cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas, 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, un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas de actividad similar.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aun cuando no hubiera transcurrido un año de la licencia anterior.

Cualquier trabajador/a que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años, podrá disponer de una licencia de tres meses para la atención y cuidado del mismo. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.

El tiempo de licencia podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de quince días antes de la fecha en que desea iniciar el permiso.

Por razones de índole empresarial, que deberán ser efectivamente acreditadas ante la representación sindical y los organismos de intermediación y resolución de conflictos, si ello fuese necesario, la empresa podrá denegar el permiso o proponer un cambio de fecha para su realización.

Los/as trabajadores/as que ejerzan su derecho a la baja parental estarán protegidos contra el despido, la extinción del contrato, las modificaciones sustanciales de sus condiciones de trabajo y contra cualquier medida perjudicial para su promoción y carrera profesional que tenga su origen en la petición o en la toma de la baja parental. Las actuaciones empresariales así adoptadas serán calificadas de nulas por constitutivas de discriminación y la empresa vendrá obligada a otorgar sus derechos y condiciones a la persona afectada.

3.-Excedencias: Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el tiempo de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

## **Artículo 29. Horas extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria y semanal establecida en los calendarios laborales y, en todo caso, las que sobrepasen ocho horas diarias o las cuarenta semanales.

Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones.

Una hora diaria, cinco a la semana, quince al mes y ochenta al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón de 1.75 horas de descanso y por cada hora extraordinaria que se realice, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, de común acuerdo por empresa y trabajador/a interesado/a.

Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o delegados/as de personal.

Por las empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los/as representantes de los/as trabajadores/as y de la autoridad laboral.

## **CAPÍTULO VI. Retribuciones**

### **Artículo 30. Definición**

Todas las retribuciones que se fijan en este convenio a percibir por el personal afectado por el mismo, quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se describen en este capítulo.

### **Artículo 31. Salario base.**

Salario hora

a) Salario base.

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo I de este convenio

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 de este convenio y se obtiene de dividir el salario base anual más el plus de antigüedad entre la jornada anual vigente en cada momento.

	Salario base x 447 días
Salario hora =	-----
	Jornada anual vigente en cada momento

El salario hora servirá para aplicar los descuentos que tengan que efectuarse por motivo 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, domingos y festivos y tóxicos penosos y peligrosos.

### **Artículo 32. Complementos personales**

a) Antigüedad.

Con el fin de fomentar la vinculación del personal con la empresa, se establece un complemento personal de antigüedad, consistente en cuatro quinquenios del 7 por 100, y trienios del 7 por 100, para periodos que venganzan a partir de los veinte años de antigüedad en la empresa, calculados en ambos casos sobre los salarios base de este convenio.

b) Plus de transporte: Sin que quede condicionado a ninguna distancia del domicilio del trabajador al centro de trabajo, se abonará a todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional, un plus de transporte de 224 pesetas para el año 2000, que se recibirá únicamente por día efectivo de trabajo y sin que repercuta en las gratificaciones extraordinarias. En años sucesivos se incrementarán en las cuantías que se establecen en el artículo 38 del presente convenio colectivo.

### **Artículo 33. Complementos de puesto de trabajo**

a) Nocturnidad.

Los/as trabajadores/as cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las 22,00 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.

b) Tóxicos, penosos, peligrosos: Será objetivo permanente de las empresas, en colaboración con los/as delegados/as de prevención de cada centro de trabajo, la mejora de las instalaciones y procedimientos para hacer desaparecer las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren.

El citado plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad se percibirá 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 100 sobre el salario hora.

c) Domingos y festivos: Se percibirá por los trabajadores que el turno de trabajo comprenda algún domingo o festivo un complemento consistente en el 50 por 100 de su salario base más la antigüedad que en cada caso corresponda por cada domingo o festivo trabajado pagadero a partir del 1 de enero de 2000.

d) Dietas: Cuando los/as trabajadores/as, por necesidad de sus empresas, deban trasladarse a localidades distintas de las de su residencia, percibirán las siguientes cantidades:

2.000 pesetas por media dieta.

3.800 pesetas por dieta.

6.000 pesetas por dietas con necesidad de pernoctar.

### **Artículo 34. Complemento de calidad o cantidad**

Horas extraordinarias.

En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso, se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

### **Artículo 35. Complementos de vencimiento superior al mes**

a) Vacaciones.

Se abonarán por los importes que correspondan para cada categoría o grupo a razón de una mensualidad de tablas de este convenio más la antigüedad que en cada caso corresponda.

b) Gratificaciones extraordinarias: El personal comprendido en este convenio percibirá en julio y Navidad sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de una mensualidad de tablas de este convenio más la antigüedad que en cada caso corresponda. Las fechas topes para hacer efectivas las pagas extraordinarias serán el día 5 de julio para la paga extraordinaria de julio y el día 20 de diciembre para la paga extraordinaria de diciembre.

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

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde el 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecta a la de julio, y el 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad.

Al personal en situación de incapacidad transitoria se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones; en aquellas empresas que abonen el 100 por 100 de la base reguladora podrán mantener este sistema sin que por tal motivo deban volver a abonarse las cantidades ya percibidas.

El personal que se incorpore al servicio militar o al servicio social sustitutorio percibirá igualmente el importe de estas gratificaciones o la parte que le corresponda en función de su fecha de ingreso dentro del año natural en que se incorpore al servicio militar o servicio social sustitutorio. Este importe le será abonado en la fecha en que se haga efectiva al resto del personal.

c) Paga de beneficios: Por este concepto y debiendo hacerse efectiva en el mes de marzo de cada año, se abonará un complemento equivalente a veintidos días de los salarios de este convenio más la antigüedad que en cada caso corresponda.

### **Artículo 36. Complemento por enfermedad y/o accidente**

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente de los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día hasta los catorce meses de la incapacidad laboral.

### **Artículo 37. Otras percepciones**

a) Ayuda cultural.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán una ayuda cultural de 49.944 pesetas para el año 2000, prorrateadas durante los doce meses del año. En años sucesivos se incrementará en las cuantías que se establecen en el artículo 38 del presente convenio colectivo.

b) Seguro de accidentes: La cuantía de la póliza de seguros a la que se hace referencia en el apartado 50 del presente convenio por cada uno/a de los/as trabajadores/as afectados/as es de 1.566.000 pesetas para el año 2000. En años sucesivos se incrementará en las cuantías que se establecen en el artículo 38 del presente convenio colectivo.

### **Artículo 38. Incremento salarial**

Las retribuciones de los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo son las recogidas en el mismo y específicamente en las tablas del anexo.

Dichas tablas son el resultado de incrementar, para el año 2000, el 4,4 por 100 a las tablas definitivas anteriores.

Para años sucesivos, todos los conceptos económicos del presente convenio colectivo se incrementarán en las cuantías que se recogen a continuación.

Para el año 2001 se producirá un incremento sobre las cuantías del año 2000 consistente en el I.P.C. real del año 2000 más el 2,5 por 100.

Para el año 2002 se producirá un incremento sobre las cuantías del año 2001 consistente en el I.P.C. real del año 2001 más el 3,5 por 100.

Para el año 2003 se producirá un incremento sobre las cuantías del año 2002 consistente en el I.P.C. real del año 2002 más el 4,5 por 100.

Para el año 2004 se producirá un incremento sobre las cuantías del año 2003 consistente en el I.P.C. real del año 2003 más el 4,8 por 100.

I.P.C.- Incremento de precios al consumo del Instituto Nacional de Estadística.

### **Artículo 39. Revisión salarial**

Durante los años 2001, 2002, 2003 y 2004, en el momento que se constate por el Instituto Nacional de Estadística la valoración del I.P.C. correspondiente al año inmediatamente anterior, la Comisión Mixta del presente convenio colectivo revisará cada año los conceptos económicos conforme a lo previsto en el artículo anterior, siendo de aplicación las nuevas tablas desde el 1 de enero de cada año.

Los atrasos correspondientes se abonarán de una sola vez dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que la Comisión Mixta efectúe cada una de las revisiones.

### **Artículo 40. Formas de pago**

El pago del salario se efectuará en efectivo, por cheque nominativo o transferencia bancaria por periodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa.

La empresa queda obligada, a verificar las pagas periódicas, a entregar a los/as trabajadores/as el recibo de salario oficial o autorizado.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar anticipos a cuenta de los salarios devengados.

Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as.

### **Artículo 41. Cláusula de descuelgue**

Las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1998 y 1999.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, realización de las mismas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites.

1º. Presentarán ante la Comisión Paritaria y los/as representantes de los/as trabajadores/as la solicitud de tratamiento salarial diferenciado (descuelgue) dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del convenio colectivo en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

2º. A dicha solicitud se acompañará la siguiente documentación:

a) Memoria explicativa de las causas económicas motivadoras de la solicitud y en la que deberá expresarse el porcentaje de revisión salarial diferenciado objeto de la petición.

b) Balance y cuenta de resultado de los dos últimos ejercicios económicos y del corriente, así como de las previsiones económicas para el mismo.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la Comisión Paritaria determinará en un plazo no superior a treinta días, la procedencia o improcedencia de la misma, así como el porcentaje de la revisión salarial que resulte aplicable.

En la misma resolución la Comisión Paritaria determinará el calendario de plazos en que la empresa deberá eliminar las diferencias salariales nacidas de la inaplicación del régimen retributivo establecido en el presente convenio colectivo y que en ningún caso será superior a dos años.

En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud o del porcentaje de revisión a aplicar, la misma someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-Castilla-La Mancha.

## **CAPÍTULO VII. Régimen Disciplinario**

## **Artículo 42. Principios de ordenación**

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 texto.

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

## **Artículo 43. Graduación de las faltas**

1. 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, siempre que de este retraso no se derive, por función especial del trabajador, grave perjuicio para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, 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 y siempre que de esta falta no se derive perjuicio para el servicio público, en cuyo caso la falta será considerada como grave.

2. Se consideran como faltas graves:

1) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el periodo de un mes.

2) Faltar dos días al trabajo durante el periodo 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.

La falta maliciosa en estos actos se considerará como falta muy grave.

4) Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sean, estando de servicio.

5) La simulación de enfermedad o accidente.

6) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implicase quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

8) La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9) Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

10) Falta notoria de respeto o consideración al público.

11) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

12) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

13) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

3. Se consideran como faltas muy graves:

1) Más de diez faltas de asistencia al trabajo en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta o hacer negociaciones de comercio en la industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa.

3) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4) El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

5) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

6) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

7) 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.

8) 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.

9) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

10) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera.

## **Artículo 44. Sanciones**

1) Régimen de sanciones.

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.

2) Sanciones máximas: Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

c) 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.

3) Prescripción: 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 45. Sobre infracciones y sanciones de orden social**

La Ley 8 de 1988, de 7 de abril, y 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/as 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](#).

## **CAPÍTULO VIII. Salud Laboral y Seguridad Social**

### **Artículo 46. Principios generales**

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/as y trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de prevención y Comités de seguridad y salud.

A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales 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 salud de los/as 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.

## **Artículo 47. Derechos de los/as trabajadores en materia de salud laboral**

a) Derecho a la protección frente a los riesgos.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del/la empresario/a se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

b) Evaluación de riesgos y acción preventiva: La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el/la empresario/a realizará las actividades de prevención necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

c) Equipos de trabajo y medios de protección: El/la empresario/a adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. Como norma general, en todo centro de trabajo y especialmente los que se encuentren a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

d) Derecho de información: El/la empresario/a adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con:

- Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.
- Las medidas de emergencia y evacuación.
- Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

e) Derecho a la formación: En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquélla del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

f) Consulta y participación de los/as trabajadores/as: Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con seis o más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

g) Delegados/as de prevención: Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias son las siguientes:

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes:

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al/la empresario/a. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.



Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

h) Ropa de trabajo: En aquellas empresas donde proceda se proveerán a los/as trabajadores/as de, al menos, dos equipos de trabajo al año, reponiéndose en caso de deterioro.

En aquellas que, por circunstancias especiales de producción, se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello. La calidad y confección de las mismas deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que estan destinadas.

En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento del/la trabajador/a sin limitación de su duración.

i) [Ley de prevención de riesgos laborales](#): En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31 de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas de desarrollo.

## **Artículo 48. Deberes de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos**

Corresponde a cada trabajador/a velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores deberán, en particular.

- Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del [Estatuto de los Trabajadores](#).

## **Artículo 49. Reconocimiento médico anual**

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

Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo.

Las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a realizar los trámites precisos para que, a través de las Mutuas Patronales, incluidos o por separado del ámbito de los reconocimientos médicos generales, sean realizados reconocimientos ginecológicos a la mujer trabajadora.

## **Artículo 50. Seguro de accidentes**

Las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán un seguro contra accidentes que cubra los riesgos de muerte e invalidez total y absoluta, como consecuencia real y directa de todo accidente corporal que pueda ocurrirles, sean en el ejercicio de su profesión o fuera de ella.

La suma será la que se establece en el artículo 37 del presente convenio.

## **CAPÍTULO IX. Derechos de los/as Trabajadores/as**

### **Artículo 51. De los/as representantes de los/as trabajadores/as**

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

### **Artículo 52. De los sindicatos**

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales

racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los/as trabajadores/as y empresarios/as. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

### **Artículo 53. De la acción sindical**

1. Los/as trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo.

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los/as afiliados/as al sindicato y a los/as trabajadores/as en general, la empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los/as trabajadores/as.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores.

### **Artículo 54. De los cargos sindicales**

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho.

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los/as trabajadores/as ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el Comité o los/as trabajadores/as, o en reuniones de discusión o negociación con la dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

### **Artículo 55. De los/as delegados/as sindicales**

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de doscientos cincuenta trabajadores cualesquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los/as trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por un delegado/a sindical elegido/a por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de delegado/a sindical.

2. Funciones de los/as delegados/as sindicales.

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los/as afiliados/as del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

3. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de

Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los comités de empresa.

5. Serán oídos/as por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los/as afiliados/as al sindicato.

6. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones graves o muy graves que afecten a los/as afiliados/as al sindicato.

b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los/as trabajadores/as.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9. El delegado o delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10. Las empresas darán a conocer a los/as delegados/as sindicales y a los miembros del Comité de Empresa y delegados/as, los TC1 y TC-2.

## **Artículo 56. Comités de Empresa o delegados/as de personal**

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y/o delegados/as de personal las siguientes funciones.

a) Ser informados/as por la dirección de la empresa:

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.

4. En función de la materia de que se trate:

a. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

c. El empresario facilitará al Comité de Empresa o delegados/as de personal el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité o delegados/as para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales o posturas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

d. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e. Se reconoce al Comité de Empresa o delegados/as de personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f. Los miembros del Comité de Empresa y Cste en su conjunto o delegados/as de personal, observarán sigilo debido en las materias de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

g. El Comité o Delegados/as velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado/a de personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el aquel serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados/as de personal y el delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los/as trabajadores/as la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas de veinte. Se podrá, a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y delegados/as de personal, en uno/a o varios/as de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados/as de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo efectuarse por periodo de tiempo predeterminado.

## **Artículo 57. Cuota sindical**

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en al cuenta corriente que designe el sindicato.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

## **Artículo 58. Prácticas antisindicales**

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la [Ley Orgánica de Libertad Sindical](#), se producen actos que dieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

## **Artículo 59. De la mujer trabajadora.**

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

## **Artículo 60. De los discapacitados**

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451 de 1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los/as trabajadores/as minusválidos/as, hasta alcanzar en sus plantillas un 2 por 100 de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.

## **CAPÍTULO X. Vigilancia, Mediación e Interpretación**

## **Artículo 61. Comisión Paritaria**

### A) Definición.

A tenor de lo previsto en el artículo 85.2.e) del texto refundido de la Ley del [Estatuto de los Trabajadores](#), ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

B) Composición: La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de centrales sindicales firmantes del presentes en el convenio colectivo y tres representantes de la organización empresarial signataria del mismo, quienes designarán entre sí dos secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Durante la vigencia del presente convenio y hasta que fuera sustituido por otro, las personas que componen la Comisión Paritaria son:

Por la asociación de empresarios de tintorerías y lavanderías de Toledo: Don Miguel Angel González Resino, don Francisco Sánchez Muñoz y don Juan de Ancas Pascual. Asesor: Don Manuel Madrugá Sanz.

Por Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores: Don Manuel Valero Velasco, don José Corvera Casamayor y don Juan Martín Esteba.

Asesores: Don Mariano Martín Escobar y don Juan Isidro Corroto Sánchez.

C) Funciones: La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del convenio.
- Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten, conforme al procedimiento establecido en el artículo 41.
- Emitir "Informe o dictamen no vinculantes" para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre cuando afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.
- Cualesquiera otras que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.

D) Sede de la Comisión: El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en las sedes de las organizaciones firmantes, y las partes previa comunicación a la misma podrá acordar la sustitución de sus representantes en ella.

E) Procedimiento: La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los/as Secretarios/as, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia.

Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden del día.

Transcurrido el plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC-Castilla-La Mancha.

## **Artículo 62. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos**

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento 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/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Así mismo 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.

Otras Disposiciones

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **D.A. 1ª**

Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio se haga referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, si fueran derogadas o sufrieran modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa.

A tal fin se reunirá la Comisión Paritaria a la mayor brevedad posible.

#### **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.

#### **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 trabajo que sea factible. De no ser así, la empresa deberá realizar el correspondiente expediente de regulación temporal de empleo ante la autoridad competente.

### **ANEXO I. Tablas Salariales año 2000**

Categorías	Salario día
Personal técnico.	
Director técnico	3.942
Encargado general	3.416
Encargado sección	3.285
Personal administrativo:	
Jefes administrativos	3.520
Oficiales de primera	2.904
Oficiales de segunda	2.821
Auxiliares	2.690
Personal obrero:	
Oficiales de primera	2.904
Oficiales de segunda	2.821
Oficiales de tercera	2.750
Especialistas	2.690
Peones	2.628
Personal de recibo y entrega:	
Encargado	3.285
Oficial	2.821
Ayudante	2.690
Conductor repartidor	2.821
En formación primer año	2.337
En formación segundo año	2.475

Antigüedad: cuatro quinquenios al 7 por 100 y trienios al 7 por 100.

Ayuda cultural: 49.994 pesetas.

Plus transporte: 224 pesetas por día trabajado. Domingos y festivos: 50 por 100 S.H.

Nocturnidad: 25 por 100 S.H. + antigüedad.

Tóxico, penoso, peligroso: 20 por 100 S.H.

### **ANEXO II. Modelo de Recibo de Finiquito**

Don/doña..... con D.N.I....., con domicilio en..... de ..... que ha trabajado en la empresa..... desde el ..... hasta el..... con la categoría profesional de ....., declaro que he recibido de la misma la suma de ..... pesetas en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

..... a..... de..... de.

Fdo.

El trabajador SI/NO usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa o representante sindical.

Sello y firma de la empresa

### **ANEXO III. Modelo de Preaviso de Baja Voluntaria**

Don/doña....., D.N.I....., mediante el presente escrito vengo a comunicar a la empresa..... mi decisión de cesar voluntariamente de mis obligaciones contractuales y por tanto dar por extinguida nuestra relación laboral a partir del día..... de..... de.....

..... a .....de..... de.....

Sello y firma de la organización sindical.Firma del trabajador.