

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo**  
**Dirección Territorial de Valencia**

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Valencia (código 46000285011981).*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 8 de mayo de 2018 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Asociación Empresarial Valenciana de Limpiezas Textiles y, de la otra, por UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

València, 14 de septiembre de 2018.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

Convenio colectivo de trabajo de tintorerías y lavanderías de la provincia de valencia 2018-2021

Preámbulo

A efectos del artículo 85.3 del ET se hace constar expresamente que el presente Convenio se concierta por la Asociación Empresarial Valenciana de Limpiezas Textiles y por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FESMC – UGT) y por la Federación de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras del País Valenciano (Construcción y Servicios CCOO).

Ambas partes han abordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ninguna persona trabajadora por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza/etnia o nacionalidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

Además, la Asociación Empresarial Valenciana de Limpiezas Textiles, firmante del presente convenio colectivo, está formada en más de un 95% por microempresas lo cual genera de acuerdo con lo que determina la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales dificultades en el nombramiento de representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales. No obstante, el artículo 11 del Real Decreto 39/1997, establece la asunción de la actividad preventiva por parte del empresariado cuando concurren las circunstancias que en ese mismo artículo regulan. Por ello es propósito de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo facilitar a estas microempresas y por ende al pequeño empresariado del sector, el trabajo de asesoramiento específico a su tamaño que permita la introducción en ellas de un sistema preventivo correcto y ajustado a la legislación vigente en dicha materia.

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1º.- Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en todas las empresas de tintorerías y limpiezas, lavanderías y planchado de ropa que radiquen en Valencia y su provincia. En lo no previsto en este Convenio y como Normativa Supletoria será de aplicación el Convenio Estatal.

Artículo 2º.- Ámbito personal.

Quedan afectadas por este Convenio la totalidad de las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas antes citadas y en especial los trabajadores y trabajadoras que presten servicio en los Centros Especiales de Empleo dedicados a las actividades indicadas en el artículo 1º de este convenio colectivo.

Artículo 3º.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cuatro años, comenzará el 1 de enero de 2018 y finalizará el 31 de diciembre de 2021. No obstante, se considerará automáticamente denunciado 30 días antes de la fecha de vencimiento, a partir de esa fecha y en un plazo de 30 días, previa presentación del anteproyecto de nuevo convenio por cualquiera de las partes, deberá constituirse la Comisión Negociadora.

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin embargo las tablas salariales, así como el plus transporte, entrarán en vigor el 1 de enero de 2018.

El convenio se mantendrá vigente hasta que se firme un texto nuevo.

Capítulo II

Salario base y complementos salariales

Artículo 4º.- Salario base.

El salario base será el que aparece en la tabla anexa para cada grupo profesional. Para la mensualización de los importes diarios se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Importe diario} \times (\text{Días naturales del año} + 60 \text{ días de pagas extraordinarias})}{14 \text{ mensualidades}}$$

Artículo 5º.- Tablas salariales.

Para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 se aplicará un incremento del 2% sobre las tablas salariales definitivas del ejercicio anterior.

Únicamente para los años 2020 y 2021, si el IPC real es superior al 3%, se incrementará un 0,3% adicional.

Artículo 6º.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones sociales más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 7º.- Plus convenio.

Como compensación por la eliminación de la antigüedad se establece un plus convenio de 64,13€/mensuales para 2018, para todos los trabajadores y trabajadoras fijos y eventuales, todo ello en concordancia con lo establecido en la Disposición Adicional Primera. Este Plus se incrementará cada año de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 8º.- Plus de nocturnidad.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada entre las 22 y las 6 horas tendrán un complemento de trabajo nocturno del 35% del sueldo convenio más Plus convenio y antigüedad consolidada, en su caso.

Artículo 9º.- Toxicidad, peligrosidad y penosidad.

Cuando en un puesto de trabajo se den conjuntamente supuestos de penosidad, toxicidad y peligrosidad, el trabajador y/o trabajadora afectada recibirá un plus del 30% si se dan los tres supuestos indicados, 20% si se dan dos de los supuestos, y 10% si se da uno. Esto se aplicará en las lavanderías. En el caso de tintorerías, será un plus del 10% para todos o alguno de los descritos, concretamente para el personal de carga de la máquina de seco.

Artículo 10º.- Plus de transporte.

Se fija por este concepto, sin distinción de actividad o categoría, la cantidad de 638,69€/anuales para 2018.

Cuando la actividad sea inferior a doce meses, se realizará el cálculo proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

Capítulo III

Jornada laboral. fiestas semanales y trabajos de distinta categoría

Artículo 11º.- Jornada laboral.

1.-La jornada de trabajo será de 1776 horas anuales de trabajo efectivo. El acoplamiento a la nueva jornada y horario se realizará en base a las necesidades de la empresa. Ante cualquier problema que pueda surgir se someterá a la Comisión Paritaria, tal y como establece el artículo 36 del presente Convenio.

2.- Se establece un promedio semanal de 39 horas de trabajo. La jornada laboral será de lunes a sábado, siendo la máxima de horas laborales de 7 horas el sábado, sin perjuicio de lo cual, la jornada podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras anualmente se elaborará el calendario laboral teniendo en cuenta para la distribución horaria los siguientes criterios:

- a) En ningún caso se podrá superar la jornada máxima anual establecida en el presente Convenio Colectivo.
- b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, respetándose en todo caso un descanso mínimo de doce horas entre jornadas.
- c) Los períodos para los que se establezca una jornada superior al promedio semanal de 39 horas de trabajo no podrán tener una duración superior a cuatro meses.
- d) En los períodos para los que se establezca una jornada inferior al promedio semanal de 39 horas de trabajo se concentrará por días enteros el descanso compensatorio siempre que sea posible.

Un ejemplar del calendario laboral deberá exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo.

3.-Previa justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa alegada, se podrán exceptuar de las variaciones sobre la distribución horaria previstas en el presente artículo:

- a) Durante el tiempo imprescindible para asistir a las clases, quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial de Formación Profesional.
- b) Quienes tengan obligaciones familiares habituales de carácter personal e ineludible.
- c) Quienes trabajen en período nocturno, entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.
- d) Quienes estén embarazadas.

Artículo 12º.- Fiestas semanales.

Sin perjuicio de los pactos de empresa, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a tener un día y medio de descanso continuado a la semana, preferentemente en domingo.

En atención a las necesidades que atraviesan las empresas del sector, se establece el siguiente acuerdo para garantizar la prestación de servicios en los días festivos:

Es facultad de la dirección de la empresa determinar sus necesidades de producción para cada festivo. En el caso de que se trabajase durante el festivo o el domingo, se incrementará en un 75 por ciento el sueldo de ese día trabajado y se tendrá un día de descanso a la semana. La empresa, junto con las delegadas y delegados de personal o secciones sindicales, organizarán el trabajo de manera que el descanso semanal se programará con una semana de antelación.

Los festivos 1 de enero y 25 de diciembre se incrementarán en un 100 por cien el sueldo de ese día trabajado.

Artículo 13º.- Trabajo de distinto grupo profesional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Cuando un trabajador y/o trabajadora, con categoría de Peón, cumpla cinco años de antigüedad en la empresa, automáticamente pasará a oficial de primera en los grupos de lavado y teñido y planchado. Para el grupo de Administración esta subida será de auxiliar a oficial, únicamente.

Artículo 14º.- Horas extraordinarias.

Se velará por el cumplimiento estricto de la legislación vigente en cuanto a su limitación. Cuando se acuerde su retribución dineraria el precio será el valor de la hora ordinaria incrementado en un 75%.

Asimismo, se facilitará a la representación sindical una relación de las horas realizadas.

Capítulo IV

Gratificaciones extraordinarias y vacaciones

Artículo 15º.- Gratificaciones extraordinarias.

Serán dos, de una mensualidad cada una, computándose el salario base más el Plus Convenio y en su caso la antigüedad consolidada; se generarán del 1 de enero al 30 de junio y se abonará el 15 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará el 18 de diciembre. Tendrán derecho a percibir estas gratificaciones en cuantía de salario base más antigüedad todos los trabajadores y trabajadoras que hayan estado de baja por accidente, computándose dicho tiempo. Se abonarán proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, durante el correspondiente semestre.

Artículo 16º.- Vacaciones.

Serán de 30 días naturales en total empezarán los lunes y no deberán iniciarse en descanso semanal, festivo. En las empresas de tintorerías se disfrutarán durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. En las empresas de lavanderías no se disfrutarán en los meses de julio y agosto. En ambos casos, éstas se podrán disfrutar en fechas diferentes a las indicadas, siempre y cuando exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

En los casos que, a solicitud de la empresa, las vacaciones se disfrutaran fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se ampliarán en cuatro días laborales más.

A efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona trabajadora, tales como enfermedad, accidente o maternidad, licencia o permiso por razón de matrimonio, por razón de embarazo, por sufrir situaciones de violencia de genero, así como el resto de licencias y permisos previstos legalmente y en este convenio, computarán como servicios efectivos.

Las vacaciones se disfrutarán en el año natural correspondiente salvo en los supuestos en los que el trabajador o trabajadora no haya podido disfrutarlas por motivos independientes a su voluntad, tales como enfermedad, accidente o maternidad/paternidad, en estos casos se disfrutará según el Artículo 38.3 del TRLET.

Capítulo V

Artículo 17º.- Bajas por enfermedad.

En el caso de baja por enfermedad, la persona trabajadora percibirá de la empresa la diferencia que, sumada a la que percibe de la Seguridad Social, complete el total del salario convenio, a partir de los dos meses continuados por enfermedad.

En el caso de accidente laboral se percibirá desde el primer día.

Artículo 18º.- Maternidad/paternidad.

Protección de la Maternidad y Lactancia por riesgos derivados del trabajo.

Las evaluaciones de riesgos deberán comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto, o de la lactancia natural en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, adoptando, en su caso, las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del instituto nacional de la seguridad social o de las mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación a su puesto anterior.

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

Si dicho cambio de puesto no fuese posible técnica u organizativamente o no pueda de forma justificada, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado. Asimismo, estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la mutua de accidentes si procediera.

Concepto: la maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

a) Periodo de suspensión maternal/paternal: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se podrá distribuir a opción de la persona interesada, siempre a partir de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto. El mismo criterio se tendrá en caso de adopción o acogimiento.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado con un máximo de 13 semanas y el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

b) Permiso de lactancia: las trabajadoras o trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán utilizar como mejor consideren a lo largo de toda su jornada laboral.

De mutuo acuerdo entre empresa y las trabajadoras y los trabajadores se podrá acumular el periodo de lactancia en 15 días, a elección de la trabajadora o trabajador.

c) El trabajador/trabajadora, que por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a alguna persona con discapacidad o algún menor de doce años, o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una

disminución de su jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional de salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, según las condiciones establecidas legalmente en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el Real Decreto Ley 16/2013 de 20 de diciembre.

El trabajador/trabajadora preavisará al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En caso de despido en el supuesto de guarda legal, la indemnización a tener en cuenta será sobre el salario a jornada completa.

d) El trabajador/trabajadora que tenga a su cuidado directo un menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, tendrá derecho a un subsidio que se reconoce a uno de los progenitores, adoptantes o acogedores, cuando ambos trabajen, por la reducción de la jornada de trabajo (mínima del 50%) y en proporción a dicha reducción, para el cuidado del menor a su cargo, que requiere ingreso hospitalario de larga duración por estar afectado de cáncer u otra enfermedad grave de las determinadas reglamentariamente (Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave).

Artículo 19º.- Licencias retribuidas.

Toda persona trabajadora disfrutará de permisos especiales retribuidos:

- Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.
- Por tiempo de 7 días naturales en caso de separación legal y divorcio.
- 4 días por el nacimiento de hijo/a
- 3 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días. Este derecho se amplía en caso de adopción a cualquiera de las personas integrantes de la pareja de hecho o del matrimonio.
- En caso de boda de progenitores, hijos/as o hermanas/os, 1 día natural si es dentro de la localidad, y 3 si es fuera de la provincia.
- En caso de maternidad o adopción de una persona trabajadora soltera o viuda, el permiso lo disfrutará bien el padre, si este es su caso o la madre.
- Por traslado de domicilio, 2 días naturales siempre y cuando se presente el certificado de empadronamiento. Este permiso tendrá un disfrute bianual.

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla a las parejas en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado, conviven en unión afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de estar inscritas en el correspondiente Registro de Uniones de Hecho Formalizadas en la Comunidad Valenciana (LEY 5/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, de Uniones de Hecho Formalizadas de la Comunitat Valenciana).

Artículo 20º.- Licencias no retribuidas.

Las empresas concederán las licencias no retribuidas, siempre que no superen los 12 días al año con un preaviso de siete días. Para empresas de dos o más trabajadores, no podrán solicitar el permiso al mismo tiempo más del 50% de la plantilla. No se podrá conceder más de la mitad del tope señalado en cada semestre. Dichos días no podrán ser descontados de las vacaciones. Esta licencia se computará en todo caso para el cálculo de la antigüedad del personal.

- Empresas de 1 a 7 trabajadores/as: 4 días.
- Empresas de 8 a 17 trabajadores/as: 8 días.
- Empresas de 18 o más trabajadores/as: 12 días.

Artículo 21º.- Comisión paritaria de seguridad y salud.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, entre cuyas funciones principales se encontrarán:

- 1.-Realización de un estudio general de riesgos del sector y elaboración de un plan de prevención del sector, que sirva de base para la elaboración de las evaluaciones de riesgos en las empresas y planes de prevención específicos para cada una de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.
- 2.-Seguimiento de las medidas de coordinación de las actividades empresariales en los centro de trabajo en que esta situación se produzca.
- 3.-Seguimiento de la aplicación en el sector de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y elaboración de planes de información y formación específicos al sector.
- 4.-Seguimiento y control de las medidas que sobre vigilancia de la salud vienen recogidas en la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como establecimiento de los protocolos médicos a aplicar en las revisiones médicas en función de los riesgos específicos del sector.
5. -Actuar como órgano de consulta en materia de prevención de riesgos laborales
- 6.-Cualesquiera otras que en el ámbito de aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales acuerden las partes.

Esta comisión Paritaria de Seguridad y Salud estará formada por ocho integrantes, cuatro en representación de la representación empresarial firmante del convenio y cuatro en representación de las organizaciones sindicales.

Su constitución se producirá en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente convenio en el boletín oficial correspondiente, y a instancia de cualquiera de las partes. Para el normal desarrollo de sus funciones la comisión paritaria procederá al nombramiento, de entre sus integrantes, de una Presidencia y una Secretaria, así como a la aprobación de un reglamento interno que establezca su dinámica de funcionamiento.

Artículo 22º.- Formación en materia de seguridad y salud.

1. - Todas las empresas afectadas por el presente convenio elaborarán, tal y como contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, un Plan de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, destinado a todas y cada una de las personas trabajadoras, atendiendo en especial a los riesgos específicos de cada puesto, para ello se tendrá en cuenta los resultados de la Evaluación Inicial de Riesgos, del Plan de Prevención, del Plan de Emergencia y Evacuación, y de las revisiones periódicas de dichos documentos.

La formación se impartirá en el momento de la contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Artículo 23º.- Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

1. - Las empresas vendrán obligadas a someter a consulta del Comité de Seguridad y Salud la decisión sobre la mutua de accidentados de trabajo y enfermedades profesionales a la que se asociarán. El comité de seguridad y salud para la emisión de su informe tendrá en consideración el informe emitido al respecto por las personas delegadas de prevención de la empresa.

Así mismo será necesaria la emisión de informe por parte del comité de seguridad y salud cuando, a instancia de cualesquiera de las partes de dicho comité, se inste la revocación con la mutua asociada en el caso de que se entienda que esta no protege adecuadamente la salud de los trabajadores y trabajadoras.

2. - Las partes firmantes del presente convenio entienden que la salud de los trabajadores y trabajadoras es un bien fundamental, y que es objetivo prioritario de las administraciones públicas garantizar unas prestaciones sanitarias de calidad para el conjunto de la ciudadanía de nuestra sociedad, así pues acuerdan, que en aquellos supuestos en que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio pretendan la gestión de las Incapacidades Temporales por contingencias comunes por parte de las mutuas a que se encuentran asociadas, se requerirá someter dicha decisión a consulta del Comité de Seguridad y Salud de la empresa, que previa audiencia a la representación de los trabajadores y trabajadoras emitirá informe respecto a la conveniencia o inconveniencia de dicha decisión.

Artículo 24º.- Vigilancia de la salud.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria debe abarcar:

- Las personas trabajadoras después de su incorporación al trabajo tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación a los riesgos específicos de su trabajo. Serán voluntarios, exceptuando aquellos que sean imprescindibles para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, o sí, por las características del puesto de trabajo, la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para sí mismo, para las demás personas trabajadoras y otras personas.

La periodicidad vendrá determinada por la planificación de la vigilancia de la salud, fijada por el Servicio de Prevención en función de los riesgos específicos de cada puesto.

La realización de dicha revisión será dentro de la jornada laboral de las trabajadoras y trabajadores, el tiempo empleado será estrictamente el necesario, incluyendo el tiempo de desplazamiento que correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Las personas trabajadoras del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que pierdan por revisión médica, deduciéndose éstas de su turno de trabajo. En el caso de los trabajadores y trabajadoras del turno de noche le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos con respecto a los factores a los que esté expuesta la persona trabajadora.

Formación. Dentro los planes formativos que las empresas deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la LPRL, se impartirá a cada una de las personas trabajadoras una formación teórica y práctica, específica a los riesgos existentes en los puestos de trabajo cuya duración será fijada por la Comisión Paritaria de Salud Laboral y Medio Ambiente.

Artículo 25º.- Acoso moral y psicológico en el trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la relevancia que está tomando el problema del acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, así pues, conscientes de la importancia del problema, ambas partes acuerdan que, en el seno de la comisión paritaria de seguridad y salud, se tomen cuantas medidas sean necesarias para su prevención y erradicación.

Artículo 26º.- Acoso sexual/acoso por razón de sexo.

De conformidad con la recomendación y el Código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de veintisiete de noviembre de 1991, número 92/131 CEE (LCE ur 1992/500) las empresas y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la persona trabajadora objeto de la misma.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 27º.- Violencia de género.

Será de aplicación a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, las modificaciones de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establecidas en la Disposición Adicional Séptima de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en concreto las siguientes:

“Disposición adicional séptima. Modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”

Uno. Se introduce un nuevo apartado 7 en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.”

Dos. Se introduce un nuevo apartado 3 bis) en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“3 bis) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.”

Tres. Se introduce una nueva letra n) en el artículo 45, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el contenido siguiente:

“n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”

Cuatro. Se introduce un nuevo apartado 6, en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.”

Cinco. Se introduce una nueva letra m) en el artículo 49, apartado 1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el contenido siguiente:

“m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”

Seis. Se modifica el párrafo segundo de la letra d) del artículo 52 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente colabora, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.”

Siete. Se modifica la letra b) del apartado 5 del artículo 55 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.”

Artículo 28º.- Personas trabajadoras con discapacidad.

Las partes firmantes, bajo la convicción de que el derecho al trabajo es un hecho universal, se comprometen a adoptar las medidas suficientes para garantizar este principio. En este sentido se comprometen a:

Las empresas públicas y privadas que ocupen a personas trabajadoras cualquiera que sea la naturaleza del contrato que excedan de 50 trabajadores/trabajadoras vendrán obligadas a emplear un número de personas trabajadoras con discapacidad no inferior al 2% de su plantilla, entre los y las que se encuentran inscritos/as como tales en el correspondiente registro de personas trabajadoras con discapacidad de la Oficina de Empleo.

Con el objeto de dar cumplimiento a este artículo y con el fin de facilitar la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación a las personas con discapacidad se cuidará y en su caso modificarán los factores medioambientales evitando que éstos obstaculicen la movilidad y/o deambulación de ninguna persona trabajadora ni dificulten su comunicación, estableciendo un plan de prioridades, si fuera necesario, que estudie y acometa de forma gradual las posibles reformas y/o reestructuraciones de cara a generar un medio inclusivo en el que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad en él. Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas estén en la referida línea.

Artículo 29º.- Ropa de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente convenio entregarán a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten un equipo de trabajo de verano y otro para invierno a entregar del 1 al 10 de mayo y del 1 al 10 de noviembre.

Si por parte de la empresa no se respetase lo pactado, se le abonará a la persona trabajadora, por desgaste de ropa, el doble del valor del equipo.

Artículo 30º.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

a) La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Las empresas concederán al personal de plantilla, que como mínimo tenga un año de antigüedad, el pase a la situación de excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

e) El período en que el trabajador/trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

f) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

g) El trabajador/trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 31º.- Permiso de exámenes.

El personal que deba presentarse a exámenes solicitará el permiso de la empresa, que le será concedido por el tiempo necesario. Este tiempo será retribuido a salario convenio más antigüedad. Se incluye en este artículo los exámenes para obtener el permiso de conducir, por un mínimo de 24 horas.

Capítulo VI

Artículo 32º.- Organización del trabajo.

La iniciativa de instauración de sistemas productivos, así como sistemas de incentivos al trabajador y trabajadora, corresponde a la empresa.

La posible determinación o implantación de un sistema de organización de trabajo, tanto individual como colectivo, así como su modificación, requerirá necesariamente el acuerdo expreso por parte de las personas delegadas de personal, comité de empresa, secciones sindicales o personas trabajadoras afectadas. En caso de inexistencia de acuerdo se someterá a la comisión paritaria, cuya resolución tendrá carácter vinculante.

Capítulo VII

Derechos y garantías sindicales

Artículo 33º.- Cuota sindical.

Las empresas descontarán de la nómina el importe de la cuota sindical de aquellas personas trabajadoras que por escrito lo soliciten a ésta. El importe de lo así recaudado se entregará el mismo día de pago de la nómina al delegado o delegada correspondiente, debidamente acreditado por la Central Sindical correspondiente.

Artículo 34º.- Información sindical.

Las empresas no opondrán ningún obstáculo a la distribución, en el centro de trabajo, de información laboral por las centrales sindicales legalmente constituidas, siempre y cuando no se perjudique o altere la actividad normal productiva.

Artículo 35º.- Elecciones sindicales.

Las empresas facilitarán, con todos los medios legales a su disposición, la celebración de elecciones sindicales en aquellas empresas que cumplan los requisitos legales para su realización.

Se acuerda que podrá acumularse en un/a representante unitario, la acumulación de horas sindicales de las distintas personas integrantes del comité de empresa y en su caso de delegados/delegadas de personal, en uno o varios de sus compañeros/as, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados/as del trabajo sin perjuicio de su remuneración, las horas serán deducidas del resto de los y las representantes sindicales de la propia empresa. Deberá notificarse al departamento de personal de cada empresa, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulan dichas horas.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados/as de personal o integrantes del Comité de empresa, como componentes de la Comisión deliberadora del Convenio colectivo y de la Comisión Paritaria, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran las negociaciones siempre y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación del mismo.

Artículo 36º.- Secciones sindicales.

Las Centrales Sindicales más representativas podrán constituir secciones sindicales de empresa.

Artículo 37º.- Jubilación anticipada.

Aquellas personas trabajadoras que a solicitud de la empresa y por voluntad propia se jubilen en el período comprendido entre uno y cinco años de antelación a su fecha de jubilación, ambos inclusive, las empresas, en concepto de compensación, abonarán las cantidades correspondientes con arreglo a la siguiente escala para el primer año de vigencia:

Con un año de antelación: 1.876,14€

Con dos años de antelación: 2.564,13€

Con tres años de antelación: 3.585,56€

Con cuatro años de antelación: 4.607,11€

Con cinco años de antelación: 5.628,58€

El abono de estas cantidades se efectuará en el plazo no superior al año y en cuatro entregas trimestrales por anticipado.

Artículo 38º.- Contrato de relevo.

De acuerdo a la normativa vigente en cada momento y respetando los acuerdos actuales entre las empresas y los trabajadores.

Artículo 39º.- Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, vigilancia y arbitraje de su cumplimiento.

La comisión paritaria se compondrá de una presidencia que será designada por las partes que firmen el presente convenio, designándose dos titulares y dos suplentes por cada una de las partes. La presidencia de la comisión paritaria tendrá voz pero no voto. Las respectivas representaciones podrán designar personas asesoras. La comisión paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las organizaciones representadas.

Las resoluciones y acuerdos adoptados por la comisión paritaria tendrán carácter vinculante, siendo suficiente la publicación de las mismas por la autoridad laboral en el Boletín Oficial de la Provincia.

Las funciones específicas de la comisión paritaria serán las siguientes:

a) Vigilancia de lo pactado.

b) Interpretación del convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación mencionada en el Boletín Oficial de la Provincial, vinculantes para ambas partes.

c) Arbitraje y conciliación ante cualquier problema, suscitado en el seno de la empresa afectada por el presente convenio sobre asuntos derivados de este convenio o en problemas individuales o colectivos, la comisión paritaria se reunirá previamente a cualquier acción judicial que se pueda ejercer por las partes afectadas, debiendo emitir una resolución en el plazo máximo de una semana. En caso de no ser posible la solución en el seno de la comisión paritaria, las partes podrán actuar de acuerdo con la legislación vigente.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio social y secretaría, en la sede social de PYMEV (Confederación Valenciana de la Pequeña y Mediana Empresa), Avenida del Cid, nº 2, 4º C de Valencia. Los escritos de convocatoria de la Comisión Paritaria serán dirigidos a este domicilio. Cuando se presenten directamente, se expedirá recibo, o se sellará una copia del escrito, a efectos de constancia de la fecha de recepción del escrito. Copia del escrito será remitida a los sindicatos y asociación firmantes del convenio que componen la Comisión, salvo que la convocante sea una de estas organizaciones, en cuyo caso no se le remitirá la copia. La Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de quince días hábiles desde que tengan entrada en su domicilio el escrito de convocatoria. Se exceptúa el caso que la Comisión deba reunirse para resolver discrepancias sobre la inaplicación de condiciones de trabajo, en cuyo caso el plazo máximo para pronunciarse será de siete días. Transcurrido dicho plazo sin que se reúna la comisión, la parte convocante tendrá expedida la vía judicial, o la posibilidad de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral, según casos. Los acuerdos de la Comisión serán adoptados, siempre, por la mayoría de sus integrantes. Los sindicatos y asociación empresarial firmantes del convenio podrán acudir asistidos de personas asesoras hasta un máximo de dos. Igualmente, cualquier otro convocante de la comisión o citado por ella para comparecer ante la misma podrá acudir con sus personas asesoras.

Las empresas que soliciten la intervención de la Comisión Paritaria abonarán a la Comisión, en concepto de canon de organización y convocatoria de la Comisión, la cantidad de 200€.

Las partes acuerdan que, en caso de discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o acuerdo que le sustituya, con las particularidades establecidas en este Convenio, y con sometimiento del mismo modo a los procedimientos establecidos en los ámbitos inferiores al estatal cuando el conflicto surge en ese ámbito determinado.

d) En caso de que surjan problemas con personas trabajadoras de empresas de trabajo temporal, se reunirá la presente comisión para dictar una resolución al respecto.

e) Creación de una Comisión sobre Contratación y Competencia Desleal que se reunirá a instancia de cualquiera de las partes durante la vigencia del presente convenio para abordar ambas cuestiones.

Artículo 40º.- Seguro de invalidez absoluta, permanente y muerte por accidente de trabajo natural.

Las empresas afectadas efectuarán la contratación o prórroga, a cargo de las mismas, de un seguro de invalidez absoluta, permanente y muerte por accidente de trabajo o natural, cuyas garantías se extenderán al conjunto de los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo que se encuentren dados de alta en la Seguridad Social en las respectivas empresas.

Las cantidades garantizadas serán las siguientes:

3.405,71€ en caso de muerte por enfermedad

3.405,71€ en caso de invalidez absoluta por enfermedad

13.495,94€ en caso de muerte por accidente

13.495,94€ en caso de invalidez absoluta por accidente

Esta póliza, para interés de los trabajadores/trabajadoras, estará expuesta en el tablón de anuncios.

Artículo 41º.- Descuelgue.

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (comités de empresa, delegados de personal, o las secciones sindicales) se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 de dicho Texto Refundido, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistemas de remuneración y su cuantía.

e) Sistemas de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El acuerdo alcanzado se comunicará a la Comisión Paritaria del convenio establecida en el Artículo 39. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria, en el que el empresario o los representantes de los trabajadores expondrán las causas por las que pretenden o rechazan la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio, concretando los términos de su pretensión u oposición. A los escritos se acompañará copia de la documentación necesaria para justificar las posturas de las partes.

La Comisión Paritaria citará al empresario y a los representantes de los trabajadores (comités de empresa, delegados de personal o las secciones sindicales) para que comparezcan ante la misma y expongan sus razones. La Comisión podrá solicitarles la ampliación de la documentación si considera insuficiente la aportada. Después de valorar las razones expuestas por las partes y examinada la documentación aportada, la Comisión resolverá sobre la discrepancia planteada.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por la mayoría de sus miembros y deberán determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

## Capítulo VIII

### Régimen disciplinario

Artículo 42º.- Principios de ordenación.

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa así como para las garantías y defensa de los intereses legítimos de personas trabajadoras y empresariado

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

3.- Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificarán en leve, grave o muy grave.

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

5.- La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a las y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras si los hubiere.

Artículo 43º.- Graduación de las faltas.

1.- Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total o inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas y de las cosas en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección de trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa
- f) Los descuidos en la conservación del material/ropa de trabajo que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.
- e) La suplantación de otro trabajador y/o trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles herramientas, maquinaria, vehículos y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez en el trabajo, la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivasen perjuicios graves.
- l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometida contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.
- n) La reincidencia en cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se considerarán como faltas muy graves

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 10 meses o en veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/compañeras o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicómana si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso por razón de sexo.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- m) Las derivadas de los apartados l.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- o) Acoso moral y psicológico en el trabajo.

Artículo 44º.- Sanciones.

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

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año o despido disciplinario, en caso de reiteración de falta muy grave.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 45º.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 46º.- Sanciones a las empresas.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Todas las personas trabajadoras podrán dar cuenta por escrito, por sí o por medio de sus representantes legales a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes/jefas. Recibido el escrito, se abrirá oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, podrán ejercer las acciones legales ante la autoridad laboral competente.

Artículo 47º.- Planes de igualdad.

a) Todas las empresas están obligadas a respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas deberán acordarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras. Al respecto deberán acordarse medidas relacionadas con los criterios generales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que incorpora el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007» («B.O.E.» de 24-2- 2007).

b) Las empresas de más de 100 trabajadores/as deberán negociar un «plan de igualdad» con la representación de los trabajadores y trabajadoras, conforme a lo prevenido en el presente convenio colectivo. Cuando las empresas tengan más de un centro de trabajo y en su conjunto la totalidad de trabajadores/trabajadoras empleadas supere los 100, con independencia del número de trabajadores/trabajadoras existentes en cada centro, el plan de igualdad se aplicará en todos los centros por igual. Siendo solamente posible la aceptación de ciertas acciones especiales ante concretas manifestaciones de la discriminación apreciables únicamente en ciertos centros o previstas de forma relativamente distinta en unos centros respecto otros. Aunque la empresa sólo cumpla con el requisito cuantitativo de plantilla de forma puntual estará igualmente obligada a elaborar un plan de igualdad y a mantenerlo.

c) Aquellas que por acuerdo en el marco de la empresa así se establezca, aunque estén por debajo del número de trabajadores/trabajadoras, en los términos previsto en este convenio colectivo. En estas empresas la elaboración e implantación de un plan de igualdad será voluntaria, previa consulta y acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras. Estas iniciativas podrán recurrir a las medidas administrativas de fomento, incluido el apoyo técnico necesario, para la adopción voluntaria de un plan de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y a las medianas empresas.

Principios generales respecto al establecimiento de un «plan de igualdad» en la empresa.

El establecimiento y negociación de un «plan de igualdad» en las empresas deberá acordarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras conforme las siguientes directrices:

A) La primera actuación del plan será la realización de un «diagnóstico de situación» o análisis comparativo de la situación laboral de las trabajadoras y trabajadores de la empresa. Dicho diagnóstico se centrará efectuando una desagregación por sexo de los datos. Esta información será elaborada al respecto por la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

B) Tras el anterior «diagnóstico de situación», el plan de igualdad deberá articularse a través de un conjunto ordenado de medidas necesarias para hacer efectiva en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que integrará:

a) Los concretos objetivos de igualdad a alcanzar,

b) Las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución.

c) El establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La consecución y garantía del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo implicará la necesidad de evitar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo (y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil) y la posibilidad de establecer «acciones positivas» a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Objetivos, estrategias y prácticas integrantes del «plan de igualdad» y seguimiento del mismo.

Un «plan de igualdad» contemplará, en función del «diagnóstico de situación» de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, objetivos cualitativos y cuantificables, estrategias de intervención, medidas y prácticas concretas, acordadas entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, entre otros, en los siguientes ámbitos:

a) Acceso al empleo.

b) Contratación.

c) Clasificación profesional,

d) Formación profesional, continua y continuada.

e) Promoción profesional.

f) Retribución.

g) Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la corresponsabilidad en las labores domésticas.

h) Acoso sexual y por razón de sexo.

i) Seguridad y salud en el trabajo.

j) Violencia de género.

k) Pérdida del puesto de trabajo.

El acuerdo sobre el «plan de igualdad» también deberá contener con relación a los anteriores objetivos, un calendario de desarrollo en cuanto a las estrategias de intervención, medidas y prácticas propuestas, protocolos de actuación, así como instrumentos de seguimiento y evaluación. En virtud de ello, será necesario garantizar el acceso de la representación de los trabajadores y trabajadoras y sindicales, a la información sobre el contenido del «plan de igualdad» y la consecución de sus objetivos. Igualmente también deberá constar en el «plan de igualdad» los recursos económicos, humanos y materiales necesarios para la implementación del mismo.

Artículo 48º.- Subrogación del personal.

La subrogación del personal en el sector de TINTORERIAS Y LAVANDERIAS, tendrá lugar cuando suceda un cambio de contratista o de subcontratista, en cualquiera de las actividades del ámbito funcional del convenio del sector.

El término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria las personas socias cooperativistas que no tengan la condición de personas socias trabajadoras y las trabajadoras y trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En los contratos sometidos a la Ley de Contratos Públicos, en los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritas a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

El resto de supuestos, los contratos de carácter privado el 20% de la plantilla a subrogar quedará a la libre disposición de la empresa nueva titular. Los Delegados Sindicales no quedarán afectados por la discrecionalidad de este 20% a favor de la empresa.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.
- Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.
- Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante.

El plazo de entrega de la documentación será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores y trabajadoras entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata. La responsabilidad del cumplimiento de estos requisitos recaerá en la empresa saliente.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda.

Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del periodo vacacional.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de las empleadas y empleados que resulten afectadas. A la finalización del periodo de suspensión, dichos trabajadores y trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa, con la salvedad del 20% de libre disposición por la nueva contratante.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de tintorería o lavandería, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio, pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en este artículo.

En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla aparte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo II, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de las trabajadoras y trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.
- Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

#### Disposición adicional primera

A los efectos de reforzar la seguridad jurídica en el sector, se transcribe el texto del artículo 7 del Convenio Colectivo vigente entre 2000 y 2002, en el que se suprimió el complemento de antigüedad.

1º.- Desde el 1 de enero de 2000 queda suprimido el complemento personal que con la denominación de antigüedad venía regulado en el anterior convenio. A partir de la fecha mencionada ya no se generará derecho a dicho plus de antigüedad, ni los trabajadores/as que actualmente prestan sus servicios en las empresas del sector, ni los trabajadores/as que sean contratados por vez primera con posterioridad a esta fecha.

2º.- Los trabajadores/as que al 1-1-2000 no hayan devengado el primer u otro nuevo quinquenio y tengan adquiridos desde el primero hasta el cuarto año de antigüedad, tendrán derecho a percibir por toda duración de su relación laboral con la empresa una cantidad equivalente al 1,4% del salario base del año 2000, por cada año del periodo en curso de adquisición.

3º.- El importe contemplado en el punto anterior se sumaría al que, en su caso ya vinieran percibiendo por conceptos de antigüedad los trabajadores/as, y el importe conjunto quedaría consolidado como un complemento salarial "ad personam" este complemento retribuido tendrá una duración indefinida.

4º.- El referido complemento salarial que ahora se extingue será reflejado en los recibos de salario con la denominación de "complemento de antigüedad consolidada".

#### Disposición adicional segunda

Una vez vencido el plazo establecido en el Real Decreto Ley 16/05, de 30 de diciembre, salvo que se ampliara o prorrogase nuevamente el plazo para la adaptación del compromiso por pensiones de las empresas con el personal, las obligaciones empresariales establecidas en el artículo 38º quedarán automáticamente eliminadas, y las establecidas en el artículo 40º sustituidas en su totalidad por un incremento del 50% sobre las cantidades garantizadas en el mencionado artículo. Igualmente, se procederá a establecer un día de licencia retribuida para asuntos propios o su equivalente en horas, en la fecha que determinen mutuamente de acuerdo con las necesidades del servicio, empresa y trabajador/a. Y en todo caso en el momento de entrada en vigor de la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/87, de 8 de julio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Así mismo y en este caso, el plus transporte establecido en el artículo 10º tendrá un incremento del 10% sobre el vigente para ese año. Todo ello condicionado a la eliminación de la externalización de compromisos por pensiones.

**TABLA SALARIAL 2018**

<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>	<b>Salario mensual</b>
<b>GRUPO I: LAVADO Y TEÑIDO</b>	
Nivel I: Oficial primera	853,18 €
Nivel II: Peón	809,35 €
<b>GRUPO II: PLANCHADO</b>	
Nivel I: Oficial primera	819,10 €
Nivel II: Peón especial	793,87 €
<b>GRUPO III: DESPACHO</b>	
Nivel I: Encargado	805,37 €
Nivel II: Ayudante	793,87 €
Nivel III: Aprendiz	689,14 €
<b>GRUPO IV: ADMINISTRACIÓN</b>	
Nivel I: Jefe de primera	982,91 €
Nivel II: Oficial Administrativo	892,58 €
Nivel III: Auxiliar Administrativo	829,28 €
<b>GRUPO V: EQUIPARACIONES</b>	
Nivel I: Chófer	834,59 €
Nivel II: Vendedor	885,93 €
<b>PLUS TRANSPORTE ANUAL</b>	638,69 €
<b>PLUS CONVENIO (art. 7)</b>	64,13 €
<b>JUBILACIÓN ANTICIPADA</b>	
Con un año de antelación	1.876,14 €
Con dos años de antelación	2.564,13 €
Con tres años de antelación	3.585,56 €
Con cuatro años de antelación	4.607,11 €
Con cinco años de antelación	5.628,58 €

PYMEV

U.G.T.

CC.OO

**TABLA SALARIAL 2019**

<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>	<b>Salario mensual</b>
<b>GRUPO I: LAVADO Y TEÑIDO</b>	
Nivel I: Oficial primera	870,25 €
Nivel II: Peón	825,54 €
<b>GRUPO II: PLANCHADO</b>	
Nivel I: Oficial primera	835,48 €
Nivel II: Peón especial	809,75 €
<b>GRUPO III: DESPACHO</b>	
Nivel I: Encargado	821,47 €
Nivel II: Ayudante	809,75 €
Nivel III: Aprendiz	702,92 €
<b>GRUPO IV: ADMINISTRACIÓN</b>	
Nivel I: Jefe de primera	1.002,57 €
Nivel II: Oficial Administrativo	910,43 €
Nivel III: Auxiliar Administrativo	845,87 €
<b>GRUPO V: EQUIPARACIONES</b>	
Nivel I: Chófer	851,28 €
Nivel II: Vendedor	903,65 €
<b>PLUS TRANSPORTE ANUAL</b>	651,46 €
<b>PLUS CONVENIO (art. 7)</b>	65,41 €
<b>JUBILACIÓN ANTICIPADA</b>	
Con un año de antelación	1.913,66 €
Con dos años de antelación	2.615,42 €
Con tres años de antelación	3.657,27 €
Con cuatro años de antelación	4.699,25 €
Con cinco años de antelación	5.741,15 €

PYMEV

U.G.T.

CC.OO

**TABLA SALARIAL 2020 (Provisional)**

<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>	<b>Salario mensual</b>
<b>GRUPO I: LAVADO Y TEÑIDO</b>	
Nivel I: Oficial primera	887,65 €
Nivel II: Peón	842,05 €
<b>GRUPO II: PLANCHADO</b>	
Nivel I: Oficial primera	852,19 €
Nivel II: Peón especial	825,94 €
<b>GRUPO III: DESPACHO</b>	
Nivel I: Encargado	837,90 €
Nivel II: Ayudante	825,94 €
Nivel III: Aprendiz	716,98 €
<b>GRUPO IV: ADMINISTRACIÓN</b>	
Nivel I: Jefe de primera	1.022,62 €
Nivel II: Oficial Administrativo	928,64 €
Nivel III: Auxiliar Administrativo	862,78 €
<b>GRUPO V: EQUIPARACIONES</b>	
Nivel I: Chófer	868,31 €
Nivel II: Vendedor	921,72 €
<b>PLUS TRANSPORTE ANUAL</b>	664,49 €
<b>PLUS CONVENIO (art. 7)</b>	66,72 €
<b>JUBILACIÓN ANTICIPADA</b>	
Con un año de antelación	1.951,93 €
Con dos años de antelación	2.667,72 €
Con tres años de antelación	3.730,42 €
Con cuatro años de antelación	4.793,23 €
Con cinco años de antelación	5.855,97 €

**PYMEV**

**U.G.T.**

**CC.OO**