Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: TINTORERÍAS, LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA

Expediente: 34/01/0038/2019

Fecha: 02/08/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código: 34000835012001.

Visto el texto modificado del convenio colectivo de trabajo para el sector de **TINTORERÍAS, LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA** de Palencia y Provincia (Código del Convenio Nº 34000835012001), que fue suscrito por la Comisión Negociadora del citado convenio el día 21-06-2019, y presentado ante el Registro Telemático REGCON, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

A C U E R D A

1.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Palencia, 2 de agosto de 2019.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, (P.R. del Delegado Territorial de 24-07-2019), Yolanda Díez Gallego.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TINTORERÍAS, LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA DE PALENCIA

Artº 1º.- Partes Signatarias.-

El presente convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales (CPOE) y de otra por CCOO de Construcción y Servicios y Unión General de Trabajadores (UGT).

Artº 2º.- Ámbito funcional y territorial.-

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas y trabajadores que presten sus servicios en industrias de tintorerías, limpieza de ropa, lavandería y autoservicios y obradores de planchado a mano y máquina, así como los establecimientos de recepción y entrega al público en las mismas, que realicen tales actividades en Palencia y su provincia y cualquiera que sea su naturaleza jurídica y forma de constitución.

Artº 3º.- Ambito temporal.-

La duración del mismo será de dos años, esto es, desde el 1 de Enero de **2018** hasta el 31 de Diciembre de 2019, quedando automáticamente denunciado al concluir este período.

No obstante lo anterior, el presente convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta que se firme otro que lo sustituya.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 1L5C1D4X6R4I0X2C06UY

Artº 4º.- Condiciones más beneficiosas.-

Serán respetadas las condiciones de trabajo que, tanto individual como colectivamente, superen las establecidas en el presente Convenio.

Artº 5º.- Absorción y compensación.-

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se absorberán y compensarán en su totalidad, con las mejores condiciones que vinieren disfrutando con anterioridad los trabajadores con carácter global y anual. No obstante los trabajadores que a las firmas del presente convenio tengan un salario base superior, esas diferencias pasarán directamente a un complemento que no se incrementara según los correspondientes incrementos que se pacten en el presente o futuros convenios, pero no podrá ser absorbido ni compensado.

Artº 6º.- Vinculación a la totalidad.-

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que, en caso de ser considerado en todo o en parte contrario a la legislación vigente por la autoridad laboral competente, se tendrá totalmente por ineficaz, debiendo revisarse todo su contenido.

Artº 7º.- Salario convenio.-

El salario base para el año 2018, con efectos retroactivos desde el 1 de enero es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas anexas, correspondiéndose a la aplicación sobre las tablas de 2017 del incremento del SMI en 2018 más el IPC real del año 2017.

El salario base para el 2019, es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas anexas, correspondiéndose a:

1. Con efectos retroactivos desde el 1 de enero y hasta el 30 de junio, las resultantes de aplicar sobre las tablas de 2018 un incremento del 21 %.

2. Con efectos desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre, las resultantes de aplicar sobre las tablas de 2018 un incremento del 23,5 %.

Artº 8º.- Clausula de actualización.-

No operará durante la vigencia del presente convenio.

Artº 9º.- Ceses.-

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio deberán comunicar con quince días de antelación su baja en la empresa. Si la comunicación se hiciera con una antelación inferior, en concepto de daños y perjuicios se establece que la empresa descontará el salario correspondiente al número de días que falten hasta los quince días fijados para el preaviso.

Las empresas afectadas por el presente convenio deberán comunicar con quince días de antelación la extinción del contrato, cualquiera que sea su duración, debiendo indemnizar al trabajador/a con el salario correspondiente al número de días que falten hasta los quince días fijados para el preaviso.

Artº 10º.- Antigüedad.-

Se consolida a 31-03-2000. Esa cantidad individual no será absorbible ni compensable y se abonara en las pagas extraordinarias

Artº 11º.- Jornada laboral.-

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, en cómputo anual equivaldrá a 1.816 horas para 2018 y 1.808 horas anuales a partir del 1 de enero de 2019.

Las empresas podrán distribuir a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores podrá acordarse la jornada intensiva durante todo el año, incluyendo las fiestas patronales.

Se establecen dos días de libre disposición. A partir del 1 de enero de 2020 un día mantendrá su carácter recuperable y el otro día pasará a ser no recuperable, computando como jornada efectiva de trabajo a razón de 8 horas.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 1L5C1D4X6R4I0X2C06UY

Estos días no pueden juntarse a vacaciones, festivos ni descansos y sólo podrán ser autorizados para un número de trabajadores que no exceda del 10% del personal de cada turno.

Artº 12º.-

Se pacta que la nocturnidad se pagará con el incremento del 25% del salario base que marca la Ley, considerando que tendrán la obligación de pagarlo aquellas empresas en las que el personal trabaje la mayor parte de su jornada entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario haya sido pactado considerado el mismo nocturno por su propia naturaleza

Artº 13º.- Gratificaciones extraordinarias.-

Dos pagas extraordinarias una de verano y otra de Navidad, pagaderas el 15 de Julio la de verano y el 22 de Diciembre la de Navidad, consistentes en el salario y la antigüedad consolidada.

Por acuerdo entre empresa y trabajador se autoriza la posibilidad de prorratear estas pagas en las doce mensualidades.

Artº 14º.- Vacaciones.-

Serán de 31 días naturales, reservándose la empresa la posibilidad de no otorgarlas en el período de máxima actividad.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador cayera en situación de incapacidad temporal durante su disfrute, desde dicho momento y mientras dura la I.T., así como no comenzará el cómputo de vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador se encontrara en situación de Incapacidad Temporal, pudiéndolas disfrutar una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

En el supuesto de que la I.T. derive del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artº 15º.- Inaplicación de las condiciones de trabajo.-

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la Representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Artº 16º.- Trabajos de superior e inferior categoría.-

El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho 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 convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 1L5C1D4X6R4I0X2C06UY

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

Artº 17º.- Póliza de accidentes.-

a) Por muerte en accidente de trabajo 22.000 euros.

b) Por invalidez como consecuencia de accidente de trabajo 22.000 euros

Estas cantidades serán de aplicación desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artº 18º.-

Las partes asumen la Ley 31/95 así como la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artº 19º.- Permisos retribuidos.-

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento, así como intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Esta licencia se hace extensiva a las parejas de hecho.

c) Seis horas al año para consulta médica, que podrán fraccionarse de dos en dos horas.

d) Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre se reducirá la jornada laboral en tres horas de trabajo, computándose las mismas como tiempo efectivo de trabajo, por consiguiente la jornada de tarde de los días 24 y 31 de diciembre finalizará 3 horas antes del horario habitual.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del TRET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

j) Se estará a lo determinado en la Ley 39/99 así como la Ley 3/2007.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 1L5C1D4X6R4I0X2C06UY

Artº 20º.- Licencias no retribuidas.-

Se establece una licencia de tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción, solicitándolo con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este periodo, sin exceder en ningún caso de seis meses.

Su concesión estará supeditada a que en dicha situación especial no se halle más del 5 % de la plantilla.

Artº 21º.- Dietas.-

Se abonarán todos los gastos que se originen como consecuencia de las salidas de trabajo para la empresa.

Artº 22º.- Comisión Paritaria.-

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Tintorerías y Lavanderías de Palencia y dos representantes de los trabajadores, entre los cuales se elegirá un presidente y un secretario. Los representantes de los trabajadores serán designados entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos trimestralmente y en todo caso dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.

b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

c) Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.

d) Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.

e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.

f) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.

g) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).

h) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.

i) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

Esta comisión tendrá su domicilio en Palencia, en la Plaza de los Juzgados nº 4 – 3ª planta.

Artº 23º.- Protección a la mujer embarazada.-

Se estará a lo que se dispone en el art 26 Ley 31/95, y Ley 39/99.

Las trabajadoras en situación de embarazo tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en su salud o la del feto.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 1L5C1D4X6R4I0X2C06UY

Artº 24º.- Jubilación parcial y contrato de relevo.-

Al amparo del artículo 215 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada en los porcentajes legalmente establecidos cuando se reúnan los requisitos y, en especial, el de la edad.

El trabajador/a podrá concertar, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial por el que aquél reduzca su jornada de trabajo y su salario dentro de los porcentajes establecidos.

La solicitud se deberá remitir a la empresa o empresas con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y en todo caso responderá en un plazo máximo de 30 días. En los casos de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de 30 días.

Cuando los trabajadores/as soliciten la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, la jornada que corresponde de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y la jornada completa, aún cuando la empresa pueda optar por retribuir sin exigir a cambio la prestación efectiva de los servicios y sin perjuicio de la aplicación de la siguiente escala de bonificaciones:

- Con 30 años o más de antigüedad en la empresa, se reconocen una dispensa absoluta en el trabajo.
- Con 25 años de antigüedad en la empresa y menos 30 años, se reconoce una dispensa del 80% del trabajo.
- Con 20 años de antigüedad en la empresa y menos 25 años, se reconoce una dispensa del 70% del trabajo.
- Con 15 años de antigüedad en la empresa y menos 20 años, se reconoce una dispensa del 60% del trabajo.
- Con 10 años de antigüedad en la empresa y menos 15 años, se reconoce una dispensa del 50% del trabajo.

Todo ello sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar los trabajadores y las empresas.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artº 25º.-

Todos los trabajadores que voluntariamente decidan jubilarse, siempre que tengan un mínimo de antigüedad de diez años en la empresa, ésta les concederá lo siguiente:

- 70 días de vacaciones, si la jubilación es a los 63 años.
- 60 días de vacaciones, si la jubilación es a los 64 años.
- 46 días de vacaciones, si la jubilación es a los 65 años.
- 32 días de vacaciones, si la jubilación es a los 66 años.

Artº 26º.-

Podrán realizarse contratos por acumulación de tareas por una duración de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

Artº 27º.- Faltas del personal.-

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

Serán faltas leves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
- 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 de las cosas, en cuyo caso podrán se calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 1L5C1D4X6R4I0X2C06UY

- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- La desatención y falta de corrección con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- La embriaguez no habitual en el trabajo.

Se calificarán como faltas Graves, las siguientes:

- 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.
- La inasistencia injustificada al trabajo de dos o cuatro días durante el período de un mes.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3, (falta muy grave).
- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y , en general, bienes de la empresa o comportándose riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- 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.
- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- La embriaguez habitual 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, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa
- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que, de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- La desatención y falta de corrección a los clientes cuando perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se consideran como faltas Muy graves, las siguientes:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.
- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- 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.
- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 1L5C1D4X6R4I0X2C06UY

- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- El acoso sexual.
- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.1) y m) del presente artículo.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la Comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza durante el período de un año.
- La desatención y falta de corrección a los clientes. La reiteración.

Artº 28º.- Sanciones.-

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

Por faltas Leves:

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

Por faltas Graves:

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

Por faltas Muy Graves:

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

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

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

Artº. 29º.- Acoso sexual.-

1. Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá no tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho a presentar denuncia (prevención)
2. Se considera constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resultan indeseables y ofensivas para quién las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo (concepto).
3. La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito , a circunstancias de hecho concurrentes, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas (procedimientos)
4. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella (sanción).

Artº. 30º.- Ropa de trabajo.-

- Hombres: 2 monos ó 2 camisas y 2 pantalones, con su respectivo calzado.
- Mujeres: 2 batas ó 2 pijamas, con su respectivo calzado.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 1L5C1D4X6R4I0X2C06UY

Artº. 31º.-

A efectos salariales y tomando como periodo inicial el 1-01-2000 o la fecha inicial del contrato de trabajo si es posterior al 1-01-2000, el peón percibirá el salario de mozo- conductor-repartidor al cumplir 4 años de permanencia en la empresa.

Cuando el trabajador/a cumpla 8 años de permanencia en la empresa, el peón percibirá el salario de oficial de segunda, tomando como periodo inicial el 1-01-2.000 o la fecha inicial del contrato de trabajo si es posterior al 1-01-2.000.

A efectos salariales y tomando como periodo inicial el 1-01-2000 o la fecha inicial del contrato de trabajo si es posterior al 1-01-2000 el mozo- conductor-repartidor percibirá el salario de oficial de segunda al cumplir 4 años de permanencia en la empresa.

Artº 32º.-

Las empresas se comprometen a que el 50% de la plantilla sean contratos de carácter indefinido.

Artº 33º.- Cláusula de subrogación.-

Al término de la adjudicación de una contrata, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones cualquiera que sea la forma jurídica que adopta, incluida la de sociedad irregular, centro especial de empleo, cooperativa con o sin ánimo de lucro, etc.

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los trabajadores autónomos que tomen a su cargo el servicio, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando personal laboral.

1.- Con el fin de estabilizar el empleo de los trabajadores del sector, procederá la subrogación cuando concurran los supuestos previstos en el presente artículo:

   a.- Al término de la concesión de una contrata, los trabajadores y trabajadoras de la contratista cesante pasarán a la nueva titular de la contrata cuando estén adscritos a la dependencia de la que se trate, fuere la modalidad contractual la que fuere, exigiéndose una adscripción funcional a dicha dependencia de al menos 5 meses. Si la antigüedad es inferior a cinco meses en el centro de trabajo, pero coincide con la antigüedad real del trabajador/a, procedería igualmente la subrogación, aun siendo el periodo de adscripción a dicho plazo.

   b.- También serán subrogables los trabajadores/as que se encuentren con derecho a reserva del puesto de trabajo (que cumplan los requisitos del anterior apartado) y que en el momento de la finalización efectiva de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas; igualmente en los casos de desplazamiento temporal pactado entre las partes. El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores pasará a la nueva titular hasta tanto se produzca la incorporación del sustituido.

2.- El personal que viniese prestando servicios en dos o más empresas, centros o contratas, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo, cuando con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas hubiera de depender de dos o más empresas.

3.- No desaparece el carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un periodo no superior a 12 meses. Si la empresa saliente o los trabajadores probasen fehacientemente que los servicios se hubiesen iniciado por un nuevo contratista o con el personal contratado a tal efecto por la empresa principal (en el plazo indicado anteriormente) procederá la subrogación en los términos expuestos en este artículo. En reste supuesto, si los trabajadores manifestasen su interés por reincorporarse a su puesto de trabajo, y como consecuencia de la previa finalización de su relación laboral hubiera recibido algún tipo de indemnización (ya sea por acuerdo de las partes, por laudo, o por sentencia judicial) no debe producirse un enriquecimiento injusto de los mismos. Por ello se calcularían las retribuciones que el trabajador ha dejado de percibir durante ese periodo de suspensión de la contrata. Una vez hecho esto se suman todos los importes que desde ese momento haya percibido como indemnización por despido, subsidio o prestación por desempleo, retribuciones por trabajos esporádicos, etc. Si este último importe fuera superior a los salarios dejados de percibir por el trabajador durante la suspensión, deberá reintegrar al empresario saliente el importe resultante de la diferencia, siendo la presentación de documento que lo acredite necesaria para que proceda la subrogación.

4.- La subrogación entre empresa cesante y nueva adjudicataria de la contrata objeto de aquella, no afectará ni a la duración ni al calendario de vacaciones de la plantilla. En los casos de cese del trabajador/a por subrogación a una nueva adjudicataria del servicio, la empresa saliente será responsable del pago de la parte proporcional de vacaciones que el trabajador haya devengado en esa empresa desde el día uno de enero y hasta la fecha de cese, y ello sin perjuicio del

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 1L5C1D4X6R4I0X2C06UY

derecho del trabajador/a a disfrutar de vacaciones completas. En definitiva la empresa saliente y la empresa entrante asumirán cada una de ellas el pago de la parte proporcional de vacaciones que correspondan al tiempo en que el trabajador haya prestado servicios en cada una de ellas, antes y después de la subrogación.

Artº 34º.- Conciliación de la vida Familiar y Laboral.-

Las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as 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.

Ambas excedencias podrán disfrutarse de forma fraccionada.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación.

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.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 1L5C1D4X6R4I0X2C06UY

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

No obstante lo establecido en el presente artículo, determinados derechos se aplicarán gradualmente en los siguientes términos en virtud de lo establecido en la Disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores:

- Desde la firma del presente convenio, el progenitor distinto de la madre biológica contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

  La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio que lo disfrutará en los mismos términos regulados para la madre biológica.

- En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 1L5C1D4X6R4I0X2C06UY

progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

- A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor.

  Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

- En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

  a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4. del ET

  b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

  c) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio.

  Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as afectados/as.

Artº 35º.-

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-

El presente Convenio ha sido suscrito entre representantes de las Centrales Sindicales U.G.T. y CCOO de Construcción y Servicios y por la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales.

Segunda.-

Todas aquellas materias que no estén reguladas expresamente en este Convenio, se regirán por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de obligado cumplimiento.

Tercera.-

El pago de atrasos se hará en los 30 días desde la publicación del presente convenio.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 1L5C1D4X6R4I0X2C06UY

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TINTORERÍAS, LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA DE PALENCIA
AÑO 2018

(4 % de subida del SMI en 2018 más 1,10 % del IPC real de 2017

Categoría profesional.

Director..... 790,40 €

Encargado General..... 783,39 €

Encargado de Sección..... 776,38 €

Oficial Administrativo..... 775,20 €

Comercial……..... 775,20 €

Oficial de 1ª ..... 775,20 €

Oficial de 2ª ..... 746,33 €

Auxiliar administrativo - Especialista.....746,33 €

Mozo- Conductor- Repartidor.....743,79 €

Peón ..... 743,79 €

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TINTORERÍAS, LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA DE PALENCIA
DEL 1 DE ENERO HASTA EL 30 DE JUNIO AÑO 2019

(21 %sobre tablas 2018

Categoría profesional.

Director..... 956,39 €

Encargado General..... 947,91 €

Encargado de Sección..... 939,42 €

Oficial Administrativo..... 913,79 €

Comercial……..... 913,79 €

Oficial de 1ª ..... 913,79 €

Oficial de 2ª ..... 903,05 €

Auxiliar administrativo - Especialista.....903,05 €

Mozo- Conductor- Repartidor.....900,00 €

Peón ..... 900,00 €

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 1L5C1D4X6R4I0X2C06UY

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TINTORERÍAS, LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA DE PALENCIA
DEL 1 DE JULIO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE AÑO 2019

(23,5 % sobre tablas 2018)

Categoría profesional.

Director..... 976,15 €

Encargado General..... 967,49 €

Encargado de Sección..... 958,83 €

Oficial Administrativo..... 932,67 €

Comercial……..…… 932,67 €

Oficial de 1ª ..... 932,67 €

Oficial de 2ª ..... 921,71 €

Auxiliar administrativo - Especialista.....921,71 €

Mozo- Conductor- Repartidor.....918,58 €

Peón ..... 918,58 €

2203

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 1L5C1D4X6R4I0X2C06UY