

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 15 de octubre de 2019 de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa para la provincia de Zamora, para los años 2019, 2020 y 2021 (Código del Acuerdo 49005605012000/Localizador UV66HK22).

Visto el texto del convenio colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa para la provincia de Zamora, para los años 2019, 2020 y 2021 suscrito con fecha 4 de septiembre de 2019, con código de convenio 49005605012000, de una parte por la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEOE-CEPY-ME), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadores (U.G.T), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2.5 del Decreto 2/2019, de 16 de julio de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: 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.

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

Zamora, 15 de octubre de 2019.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

R-201902716



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE AL SECTOR DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍAS Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA PARA LA PROVINCIA DE ZAMORA, PARA LOS AÑOS 2019, 2020 Y 2021

CAPÍTULO PRIMERO

Del ámbito de aplicación del convenio

Artículo 1.º- Ámbito de aplicación: El presente convenio colectivo será de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Zamora y su provincia, dedicados a la actividad de Industria de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Autoservicios y Obradores de Planchado a Mano y Máquina, así como los establecimientos de recepción y entrega al público de las mismas.

Este convenio colectivo se aplicará a todos los centros de trabajo y empresas reseñadas en el párrafo anterior, cualquiera que sea su naturaleza jurídica y forma de constitución y a todos los trabajadores que presten servicios en las mismas, cualquiera que sea su actividad y categoría profesional.

Artículo 2.º- Vigencia: El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora, entrará en vigor, a todos los efectos el día 1 de enero de 2019.

Artículo 3.º- Duración: La duración de este convenio colectivo será de tres años, del 01/01/2019 hasta el 31/12/2021.

Artículo 4.º- Denuncia: El presente convenio colectivo se entenderá denunciado automáticamente el día 30 de noviembre de 2021.

No obstante, hasta que se negocie un nuevo convenio colectivo, éste se entenderá y permanecerá vigente en toda su extensión, sirviendo de base para la negociación del siguiente convenio.

Artículo 5.º- Absorción y compensación: Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, serán absorbibles y compensables en su totalidad con las que rigieron con anterioridad al mismo y durante su vigencia.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, tendrán plena eficacia si globalmente consideradas, superasen el nivel total del convenio.

Artículo 6.º- Derechos adquiridos: En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas por las empresas a todos o cualquiera de sus trabajadores.

Artículo 7.º- Vinculación a la totalidad: En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el convenio colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, y dirigiera oficio a la jurisdicción competente, al objeto de subsanar las supuestas anomalías y como quiera que este convenio colectivo, en su redacción actual, constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiendo reconsiderarse su contenido íntegro por la Comisión Negociadora.

R-201902716



CAPÍTULO SEGUNDO

Del personal

Artículo 8.º- Ceses: En los casos de cese del personal, en igualdad de categoría y funciones, tendrán preferencia para permanecer en la empresa aquellos trabajadores o trabajadoras que no estuviesen pluriempleados, entendiéndose por tales, los que realizan jornada normal de trabajo en otra empresa.

Artículo 9.º- Promoción profesional: El periodo de aprendizaje o aspirantado se computará, a todos los efectos, como antigüedad en la empresa, para el personal que tiene derecho a devengar el plus de antigüedad.

Artículo 10.º- Categoría profesional: La categoría de Oficial de Primera corresponderá al Oficial de Taller que tenga conocimientos notorios de la naturaleza y composición de las prendas y los tratamientos aplicables a cada una de ellas.

Artículo 11.º- Igualdad de oportunidades: Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Ambas partes se comprometen a promover la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el art. 14 de la Constitución Española.

Artículo 12.º- Reconocimiento médico y salud laboral: Las empresas estarán obligadas a efectuar un reconocimiento médico a sus trabajadores al inicio de la relación laboral y sucesivamente, una vez al año. Dicho reconocimiento se llevará a cabo, preferentemente, durante el primer semestre del año.

Del mismo modo, las partes vinculadas al presente Convenio se comprometen a desarrollar la protección a la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores y trabajadoras a un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular, a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de las empresas del sector.

Se garantizará a todos los trabajadores del sector una vigilancia de la salud, acorde al artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, realizada a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos.

CAPÍTULO TERCERO

De la retribución

Artículo 13.º- Salario global: Se prohíbe expresa y terminantemente el Salario Global, de tal modo que se pretenda como tal y así figure, siendo considerado a todos los efectos como Salario Base.

R-201902716



Artículo 14.º- Tablas Salariales: Los salarios que percibirán los trabajadores afectados por el presente convenio desde el 1 de enero de 2019 y hasta el 31 de diciembre 2019, son los que figuran en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 15.º- Salarios para los años 2020 y 2021: Las tablas salariales de aplicación durante el año 2020 serán las que resulten de incrementar el 0,50% a las tablas salariales en vigor desde el 1 de enero de 2019. Anexo II.

Las tablas salariales de aplicación durante el año 2021 serán las que resulten de incrementar el 0,75% a las tablas salariales del año 2020. Anexo III.

Si consecuencia de un incremento legal del SM.I. las tablas salariales resultasen superiores al incremento pactado, no procederá la aplicación del mismo.

Estos salarios servirán de base para el cálculo de las Pagas Extraordinarias de Julio y Navidad, aumentos periódicos por tiempo de servicio y Horas Extraordinarias.

Artículo 16.º- Antigüedad: Los trabajadores que, en fecha 1 de enero de 1995, tenían la condición de fijos en empresas afectadas por el presente convenio colectivo, percibirán aumentos periódicos en concepto de plus de Antigüedad hasta un máximo de tres quinquenios (periodo equivalente a quince años de servicio en la empresa).

Si los referidos tres quinquenios se cumpliesen en fechas posteriores al 1-abril-2004, el trabajador afectado tendrá derecho a seguir percibiendo el plus de Antigüedad en el porcentaje que estuviese percibiendo en esa fecha (1-04-04) al que se le añadirá el porcentaje que le corresponda proporcionalmente desde la fecha del cumplimiento del anterior quinquenio hasta el referido 1-abril-04, el porcentaje así obtenido se aplicará a los salarios en vigor en el mes de marzo de 2004 y el importe resultante se mantendrá sin alteración mientras subsista la relación laboral.

A partir del 1 de abril de 2004 no se devengarán por este concepto nuevos derechos, quedando, por tanto, suprimido.

El importe de cada quinquenio -que se pagará al inicio del mes siguiente a la fecha de cómputo del mismo-, consistirá en una cantidad equivalente al siete por ciento (7,00%), del Salario Base de su categoría (Tabla Salarial).

No obstante las limitaciones establecidas, aquellos trabajadores que tuvieran consolidados tres o más quinquenios en fecha 1 de enero de 1995, mantendrán a título personal el porcentaje que tuvieran consolidado.

Dicho porcentaje permanecerá ya inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se aplicará en cada momento, al Salario Base establecido en el convenio colectivo para su categoría (según la Tabla Salarial vigente en cada momento).

Los trabajadores que, a partir del día 1 de enero de 1995, hayan iniciado o inicien su prestación de trabajo en la empresa con el carácter de fijos, no generarán derecho alguno para el devengo del plus de Antigüedad, plus que, en la forma indicada en los párrafos anteriores, sólo alcanza a aquellos trabajadores que tuvieran la condición de fijos en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1995.

Artículo 17.º- Gratificaciones extraordinarias: Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias, que serán abonadas en los meses de Julio y Diciembre, de cuantía igual a salario base más plus de antigüedad consolidada de treinta días cada una de ellas.

Previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores se podrá prorratear men-



sualmente el importe de cada una de las gratificaciones extraordinarias mencionadas.

Artículo 18.º- Horas extras y complementarias: Se abonarán en el valor de la hora ordinaria multiplicado por 1,50, es decir, el valor de la hora normal se incrementa en un 50%.

Artículo 19.º- Plus toxicidad, peligrosidad y penosidad: Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, peligrosos o penosos, tendrán derecho, siempre que estos riesgos no puedan eliminarse mediante la protección adecuada, a percibir un incremento equivalente al 20 por ciento del salario base, establecido para su Categoría Profesional en la Tabla Salarial.

Artículo 20.º- Plus de nocturnidad: Los trabajadores que tuviesen que realizar algún trabajo entre las 23 horas y las 6 horas, y siempre que el mismo no sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento equivalente al 20% por ciento del salario base, en concepto de plus de nocturnidad.

Artículo 21.º- Incapacidad temporal: En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a los trabajadores afectados por dichas contingencias, el 100% de su salario de cotización durante el periodo de duración de aquella.

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y que conlleve hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de su salario de cotización desde el primer día. Dicho complemento se condiciona a que el absentismo individualmente considerado no supere el 4% en los últimos seis meses.

Si la incapacidad temporal derivada de estas contingencias no lleva consigo la hospitalización del trabajador afectado, el mismo percibirá el 70% del indicado salario, desde el primer día hasta el vigésimo (20) de duración de aquella. A partir del 21 y hasta la conclusión del sexto mes a partir del día de la fecha de la baja, las empresas abonarán a los trabajadores afectados por dichas contingencias, el 100% de su salario de cotización.

Artículo 22.º- Póliza de accidentes: Las empresas se comprometen y obligan a concertar con una Compañía de Seguros, una póliza de accidentes de trabajo que garantice a cada trabajador el percibo de las siguientes indemnizaciones:

- 10.000 euros, en caso de muerte derivada de accidente de trabajo.
- 15.000 euros, en caso de invalidez permanente total o absoluta, o gran invalidez, también derivada de accidente de trabajo.

El empresario se compromete a dar una copia de la póliza de accidentes de trabajo al Delegado de Personal y, en el caso de que no existiera Delegado de Personal, a cada uno de los trabajadores.

Artículo 23.º- Salidas, dietas y viajes: El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes y siempre que no sobrepase los 12,00 euros la media dieta y 42,00 euros la dieta completa.



CAPÍTULO CUARTO

De la jornada, descansos, vacaciones y permisos

Artículo 24.º- Jornada y descansos: La jornada queda establecida en treinta y nueve horas semanales, tanto en jornada continuada como partida.

Todos los trabajadores cuya jornada continuada supere las seis horas dispondrán de veinte minutos de tiempo de bocadillo considerado como tiempo efectivo de trabajo.

No se trabajará en la jornada de tres tardes de las Ferias y Fiestas patronales en las distintas localidades de Zamora y su provincia.

Distribución irregular.

Podrá distribuirse de manera irregular 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, quedará resuelta en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas

Artículo 25.º- Vacaciones: Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas, con una duración de treinta y un días naturales de forma continuada.

La empresa podrá determinar que las vacaciones se disfruten por los trabajadores en dos periodos, uno de dieciséis días naturales ininterrumpidos a elección del trabajador, y otro periodo de quince días naturales ininterrumpidos en la fecha que libremente señale el empresario.

Si a petición del empresario el trabajador disfrutase el periodo de vacaciones de dieciséis días que corresponde elegir a este último en fechas distintas a las inicialmente determinadas, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica equivalente a 49,47 € o, alternativamente, al disfrute de dos días más de vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 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.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que le corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.



Artículo 26.º- Permisos retribuidos: El trabajador, avisando con la antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se cita:

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Por asistir a bodas de ascendientes, descendientes o hermanos debidamente justificadas. Este permiso será de un día natural, salvo que la boda se celebre en un lugar que distare más de doscientos kilómetros de la residencia del trabajador, en cuyo caso, el permiso será de dos días naturales.
- c) El tiempo necesario para asistir a consultas médicas o donaciones de sangre.
- d) Para acompañar a consulta médica a un familiar hasta el primer grado dependiente del trabajador, por ser dicho acompañamiento requisito obligado e indispensable en horario de trabajo, adjuntando justificante expedido por el facultativo correspondiente, siempre y cuando no ejercite este derecho otro familiar, acreditándolo debidamente y sin que dicho tiempo pueda exceder de dos jornadas de trabajo.
- e) Dos días en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento 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.

En los casos de hospitalización el permiso se disfrutará, previo aviso a la empresa, de forma discontinuada, pudiendo llevarse a cabo en el momento de producirse la hospitalización, durante la misma o en los ocho días posteriores al alta hospitalaria.

- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20 por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Apartado 1), del Artículo 46, del Estatuto de los Trabajadores.

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.

- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, así como a preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional y concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y téc-

R-201902716



nicas de preparación de parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) Un día de asuntos propios

l) Por el tiempo indispensable, debidamente justificado, para acompañar al médico especialista a hijos menores de 14 años o discapacitados, sin que dicho tiempo pueda exceder de dos jornadas de trabajo.

Los permisos relacionados en el presente artículo del Convenio se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado expedido por el Registro que al efecto tenga la Administración

Permiso no retribuido.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, previa justificación, por el nacimiento de hijo, fallecimiento o enfermedad de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o asunto familiar grave, de un permiso no retribuido al año por un plazo no menor de un mes y no mayor a tres meses.

Artículo 27.º- Movilidad funcional por razones organizativas o de producción: Por necesidades organizativas y/o de producción de la empresa, en épocas punta, coincidiendo con el comienzo de la temporada de verano y el comienzo de la temporada de invierno, ésta podrá destinar hasta un periodo máximo de un mes, a sus trabajadores (20 por ciento máximo de la plantilla) a desarrollar actividades de inferior, igual o superior Categoría, a la que tengan reconocida, aun siendo de distinto Grupo Profesional, sin que ello suponga a los mismos pérdida alguna de sus derechos laborales y económicos y con el derecho a percibir, en el caso de trabajos de superior Categoría, la retribución correspondiente a ésta.

Artículo 28.º- Autorización de trabajo por necesidades inexcusables de la empresa: La dirección de la empresa, por razones derivadas del cumplimiento de sus contratos de servicio suscritos con sus clientes, podrá requerir a toda la plantilla para que trabajen un máximo de ocho festivos al año, siendo obligatoria la asistencia al trabajo para los trabajadores que la empresa determine.

A tales efectos se reunirá la Comisión Paritaria en el mes de enero, comunicando en dicha reunión la parte empresarial a la representación sindical, las fechas elegidas.

La jornada, durante la semana que se trabaje algún festivo, no superará la duración de la jornada semana normal en los términos recogidos en el artículo 24 del presente Convenio.

La compensación económica por trabajo en festivos será de 30 euros por cada festivo trabajado durante la vigencia del convenio.

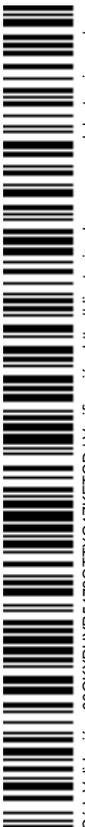
Artículo 29.º- Calendario laboral: Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán elaborar, dentro del primer trimestre del año, el calendario laboral de la empresa, consensuado con los representantes legales de los trabajadores y, donde no haya, con los trabajadores.

CAPÍTULO QUINTO

De los derechos sindicales

Artículo 30.º- Principios generales: Las partes firmantes ratifican una vez más, su condición de interlocutores válidos y se reconocen así mismo como tales, en

R-201902716



orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales basadas en el mutuo respeto y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten en las relaciones sociales.

CEOE, por la parte empresarial y las Centrales Sindicales CC.OO y UGT, por la parte social, convienen en que todas las empresas y trabajadores afectados por este convenio colectivo consideran a dichas Organizaciones profesionales y sindicales, como elementos básicos para afrontar, a través de ellas, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios, sin perjuicio de las atribuciones conferidas por la Ley a los representantes sindicales y empresariales.

Artículo 31.º- Acción sindical: Se permitirá que los trabajadores afiliados a los sindicatos puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en su empresa, fuera de las horas de trabajo, sin perjudicar la actividad normal de aquélla y dando aviso previo al empresario.

Asimismo, dichos sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en que tengan afiliados, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, pueda entorpecer el proceso productivo.

En los centros de trabajo con plantilla superior a diez trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos firmantes de este convenio colectivo podrán insertar comunicaciones a la dirección o titulares de la empresa.

Artículo 32.º- Asambleas de trabajadores: Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea. Ésta podrá ser convocada por un número de trabajadores no inferior al 15 por ciento de la plantilla, así como por los Delegados y Comités de Empresa.

Si la convocatoria la hacen los trabajadores, éstos designarán el escrito de convocatoria, quienes constituirán la presidencia a falta de Delegados o Comités de Empresa.

Se reconoce el Derecho de asistencia a la Asamblea, de un representante de cada sindicato, que cuente con afiliados en la empresa: de ello, con expresión concreta de la persona asistente como tal representante, se dará cuenta previamente al empresario, al comunicarle la convocatoria. Las cuestiones o las discrepancias que puedan surgir con al empresa o lo trabajadores, en relación con la asistencia del representante del sindicato, serán resueltas por CEOE y el propio sindicato.

La duración de la Asamblea queda limitada a un máximo de dos horas.

Artículo 33.º- Representantes sindicales: Los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatutos de los Trabajadores, que se hallaren en situación de excedencia por ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, tendrán derecho a reingresar en la empresa dentro del plazo de un mes a partir de la fecha en que lo soliciten y deberán ser efectivamente readmitidos al servicio activo en todo caso, y aun cuando no hubiere vacantes en la plantilla de la empresa. Dicha solicitud de reingreso deberá formularse, al menos en el término de un mes a contar desde la fecha en que finalice el desempeño de su cargo sindical, transcurrido el cual, sin haberlo hecho, se les tendrá por renunciantes a su contrato de trabajo, que se dará por extinguido con todas las consecuencias.

Los trabajadores en servicio activo que participen en la negociación de convenios colectivos de trabajo y que afecten a su propia empresa, tendrán derecho a que por ésta les sean concedidos los permisos retribuidos necesarios para ello, en base al Artículo 9.2 de la L.O.L.S.



Artículo 34.º- Derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación: Según lo dispuesto en el Artículo 64.1, 2º del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, se obligan a formalizar por escrito todos los contratos que realicen con los trabajadores, entregado copia de los mismos a la representación sindical existente en la empresa, en un plazo no superior a diez días, debiéndose firmar una copia de dicho contrato por tales representantes.

Art. 35.º- Conciliación, vida familiar y laboral: Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre y demás legislación vigente, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general.

- Permisos retributivos.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, al inicio o al final de la misma o acumularlo en jornadas completas en los términos que acuerde con el empresario, respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, no obstante 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.

- Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.

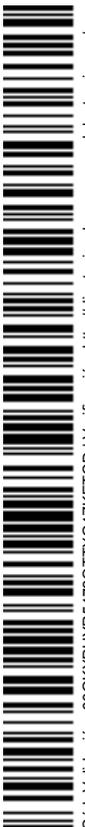
1.- En el supuesto de nacimiento.

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 los siguientes periodos, de aplicación paulatina: a partir del 13 de marzo del año 2019, 8 semanas, de las cuales serán obligatorias 2 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 el año 2020, 12 semanas, de las cuales serán obligatorias 4 semanas en los mismos términos descritos; en el año 2021, 16 semanas de las cuales serán obligatorias 6 semanas, en las mismas condiciones descritas anteriormente.

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.

R-201902716



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 semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos 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 semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

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.

2.- En los supuestos de adopción y de acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la duración de la suspensión se ajustará a lo dispuesto en el art.48.5 y la Disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los trabajadores, de acuerdo con el siguiente tenor:

A partir del 1 de abril de 2019, 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.

A partir de 1 de enero de 2020, 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

R-201902716



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.

A partir del 1 de enero de 2021, 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 términos que reglamentariamente se determinen.

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 el convenio colectivo. Cuando los dos adoptantes guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las semanas voluntarias por razones fundadas y objetiva, 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 a que se refieren los apartados 1 y 2, 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.

- Excedencias y reducción de jornada por cuidado de familiares.

1.- Excedencia por cuidado de hijos o de familiares.

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

Asimismo los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para tender 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 si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



Estas excedencias podrán disfrutarse de forma fraccionada. Siendo el periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario.

Durante el primer año tendrá derecho a 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.

2.- Reducción de jornada por motivos familiares.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de su salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 36.- Protección de la maternidad: Las empresas garantizarán la mayor protección posible a la mujer embarazada, procurando en su caso facilitarle un puesto de trabajo alternativo si el que estuviera desempeñando fuera perjudicial para el desarrollo del embarazo. A tal efecto, los empresarios se atenderán a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 37.º- Medidas de protección a la trabajadora víctima de violencia de género:

1.- 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.

2.- 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.

El traslado o cambio de centro trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Finalizado este periodo podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decauyendo en este último caso la mencionada obligación de reserva.

3.- El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser vic-



tima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial se requiriese la continuidad de la suspensión, pudiendo el juez prorrogar la misma por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4.- No se computarán faltas de asistencia a los efectos del despido regulado en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de víctima de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda.

CAPÍTULO SEXTO

Faltas y sanciones

Artículo 38.º- Faltas del personal: Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves.

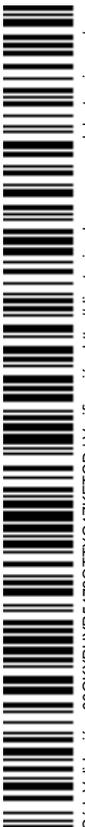
Serán faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, hasta tres ocasiones en un mes y por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante un periodo de un mes.
- c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o 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 en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o se fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

- 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 un periodo 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 el apartado d), de la relación de faltas muy graves.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del 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 a las instalaciones o maquinaria y, en general, a los bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso, serán consideradas como faltas muy graves.

R-201902716



- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos y 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 habitual en el trabajo
- k) 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.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello, no se derivase perjuicio grave para las personas o cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra o de obra, proferidas o cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses, o en veinte durante un año, debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un periodo 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 o de cualquiera 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 la violación de secretos de obligada reserva que produzcan grave perjuicio para la empresa.
- f) Embriaguez habitual o toxicomanía, si ello 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 sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

R-201902716



- m) Las derivadas del apartado d) del capítulo de faltas leves y l) y m) del capítulo dedicado a faltas graves.
- 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 hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 39.º- Sanciones: Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

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

Las faltas prescribirán (desde su conocimiento por la empresa), en los siguientes plazos:

- Las leves a los diez días.
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta días.

En todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Contratación

Artículo 40.º- Contratación: Se establece un periodo de prueba para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, de la siguiente duración:

- Para el Grupo I: Dos meses.
- Para el Grupo II: Dos meses.
- Para el Grupo III: Dos meses.

De igual modo, los trabajadores y empresas regulados afectados por este convenio colectivo, se verán obligados a realizar los preavisos por baja voluntaria en la empresa, en el caso del trabajador, o por finalización del contrato, en el caso de la empresa, al menos, con quince días de antelación a la fecha en que este hecho se produzca.

Artículo 41.º- Contrato eventual y contratos temporales: Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento y de conformidad con las disposiciones vigentes para cada modalidad.

R-201902716



Contrato de Formación: Las empresas afectadas por el texto del presente Convenio podrán formalizar y concertar Contratos de Formación con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 11, número 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, con la única salvedad de que todos los trabajadores contratados mediante esta fórmula, percibirán el 100% del Salario Mínimo Interprofesional, "S.M.I."

Contrato Eventual: Se fija en doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, la duración máxima de los Contratos Eventuales por Circunstancias del Mercado, Acumulación de Tareas o Exceso de Pedidos, a los que se refiere el Artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto 2.720/1998, de 18 de diciembre.

Artículo 42.º- Indemnización por fin de contratos por obras o servicio determinado y eventual: En los supuestos de extinción por finalización de la duración de los contratos eventuales por acumulación de tareas, circunstancias del mercado o exceso de pedidos, así como de los contratos por obra o servicio determinado se abonarán por la empresa la indemnización de 12 días de salario de cotización por año trabajado.

CAPÍTULO OCTAVO

Disposiciones varias

Artículo 43.º- Comisión Paritaria de interpretación: Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este convenio colectivo y sin perjuicio, del ejercicio de acciones individuales, se constituye una Comisión Mixta integrada por cuatro (4) representantes de los trabajadores (2 de CC.OO y 2 de U.G.T.) y cuatro (4) representantes de los empresarios del sector, integrado en CEOE*CEPYME Zamora. Dicha Comisión está integrada por los miembros de las Comisiones deliberadoras de este Convenio como titulares o suplentes.

Artículo 44.º- Funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación: Serán funciones de esta Comisión Paritaria;

- Conocimiento e interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto de este convenio colectivo.
- Informar, previa y preceptivamente, la totalidad de los problemas y cuestiones generales que se deriven de la aplicación del convenio colectivo o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando esta calificación las Centrales Sindicales o la Organización Empresarial. Los asuntos ordinarios deberán ser resueltos por la Comisión Paritaria en el plazo de quince días, y los extraordinarios en cuarenta y ocho horas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes que la integra, pudiendo asistir a las reuniones acompañadas de sus asesores.

R-201902716



No obstante lo anterior, cualquier trabajador podrá interponer reclamación ante la Jurisdicción competente sin necesidad de acudir previamente a la Comisión Paritaria.

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).

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 REG-CON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación

Artículo 45.º- 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 el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dicha inaplicación no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en la empresa dichas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, éste determinará con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. Dicho acuerdo deberá notificarse a la comisión paritaria del convenio colectivo, comunicándose así mismo a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En caso de desacuerdo durante el período 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 la fuera planteada.

Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el sistema extrajudicial de solución de conflictos de Castilla y León.

Artículo 46.º- Retirada del permiso de conducir: Cuando en virtud de resolución judicial, se decreta la retirada definitiva del permiso de conducir a los trabajadores que ostenten la categoría Profesional de Oficial o Ayudante de Recepción, Entrega, Lavado y Planchado, éstos no tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo en la empresa con la pérdida consecuente de su retribución. Si la indicada resolución condenara a la retirada temporal o provisional del señalado, no superior a doce meses, la empresa reservará el puesto de trabajo una vez finalice el cumplimiento del plazo de la condena; no obstante, durante el transcurso de dicho plazo, la empresa y cada centro de trabajo, asignara al trabajador otras funciones o tareas, no percibiendo, en este caso, las posibles primas de productividad que tuviera reconocidas como conductor. Ello no será de aplicación cuando la responsabilidad sea única o exclusiva del trabajador y venga motivada por alguna de las causas que el articulado del presente convenio colectivo, califica como faltas graves o muy graves.

Artículo 47.º- Formación: A los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo, se les facilitará siempre que ello sea posible, una forma-



ción adecuada y continuada para promover un mejor desarrollo profesional y personal.

Las partes firmantes del presente Convenio, valoran positivamente y por tanto, asumen el contenido íntegro del III acuerdo Nacional de Formación Continua.

Artículo 48.º- Atrasos: Los atrasos surgidos por la aplicación del presente Convenio se abonarán, en su caso, dentro del mes siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

Artículo 49.º- Disposición final: El presente convenio colectivo se firma por las Centrales Sindicales CC.OO y U.G.T., sindicatos más representativos en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y la representación de los empresarios, CEOE-CEPYME Zamora, por tanto las partes tienen capacidad legal suficiente para atribuir eficacia generalizada a este convenio.

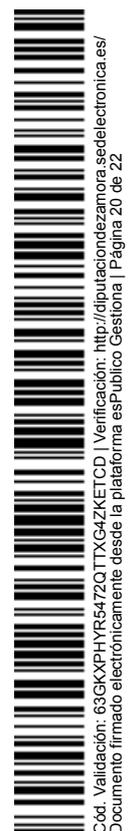


ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍA Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA PARA EL AÑO 2019

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (Euros)	CÓMPUTO ANUAL (Euros)
GRUPO I TÉCNICOS		
Encargado General	1.150,26	16.103,64
Encargado de Sección	1.081,01	15.134,14
Encargado de Lavandería y Planchado Mecánico	1.024,85	14.397,90
GRUPO II ADMINISTRATIVOS		
Oficial Administrativo	948,83	13.283,62
Auxiliar Administrativo	928,38	12.997,32
Aspirante menor de 18 años	S.M.I.	S.M.I.
GRUPO III PERSONAL DE VARIOS		
Encargado	942,01	13.188,14
Oficial de Primera	948,83	13.283,62
Oficial de Taller, Oficial de Recepción Oficial de Tercera, Peón	906,82	12.695,48
Ayudante de Recepción, Entrega, Lavado y Planchado Aprendiz menor de 18 años	S.M.I.	S.M.I.

R-201902716



ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍA Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA PARA EL AÑO 2020

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (Euros)	CÓMPUTO ANUAL (Euros)
GRUPO I		
TÉCNICOS		
Encargado General	1.156,01	16.184,14
Encargado de Sección,	1.086,42	15.209,88
Encargado de Lavandería y Planchado Mecánico	1.029,97	14.419,64
GRUPO II		
ADMINISTRATIVOS		
Oficial Administrativo	953,57	13.350,04
Auxiliar Administrativo	933,02	13.062,31
Aspirante menor de 18 años	S.M.I.	S.M.I.
GRUPO III		
PERSONAL DE VARIOS		
Encargado	946,76	13.254,64
Oficial de Primera	953,57	13.350,04
Oficial de Taller, Oficial de Recepción, Oficial de Tercera, Peón	911,35	12.758,96
Ayudante de Recepción, Entrega Lavado y Planchado, Aprendiz menor de 18 años	S.M.I.	S.M.I.

R-201902716



ANEXO III

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍA Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA PARA EL AÑO 2021

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (Euros)	CÓMPUTO ANUAL (Euros)
GRUPO I		
TÉCNICOS		
Encargado General	1.164,68	16.305,52
Encargado de Sección,	1.094,57	15.323,98
Encargado de Lavandería y Planchado Mecánico	1.037,69	14.527,73
GRUPO II		
ADMINISTRATIVOS		
Oficial Administrativo	960,72	13.450,08
Auxiliar Administrativo	940,02	13.160,28
Aspirante menor de 18 años	S.M.I.	S.M.I.
GRUPO III		
PERSONAL DE VARIOS		
Encargado	953,86	13.354,04
Oficial de Primera	960,72	13.450,08
Oficial de Taller, Oficial de Recepción, Oficial de Tercera, Peón	918,19	12.854,66
Ayudante de Recepción, Entrega Lavado y Planchado, Aprendiz menor de 18 años	S.M.I.	S.M.I.

R-201902716

