



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 09 DE MAYO DE 2023 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE TINTORERIAS Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERIAS Y PLANCHADO DE ROPA PARA LOS AÑOS 2022, 2023 Y 2024.

Vista la documentación relativa al CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE TINTORERIAS Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERIAS Y PLANCHADO DE ROPA PARA LOS AÑOS 2022, 2023 Y 2024, acordado el día 01 de marzo de 2023 por la Comisión Negociadora, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios, el día 08/03/2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, 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 el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo,

ACUERDA

Primero. -Inscribir el mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero. -Depositar un ejemplar en esta Entidad.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento administrativo común de las administraciones Públicas (BOE 01.10.2015), frente a la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse recurso de alzada ante el Delegado Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid. Dicho recurso habrá de presentarse en el plazo de un mes.

En Valladolid, a 9 de mayo de 2023.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-Fdo.:
María Belén de la Iglesia Freile.





CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE AMBITO PROVINCIAL, PARA LAS INDUSTRIAS DE TINTORERIAS Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERIAS Y PLANCHADO DE ROPA PARA LOS AÑOS 2022, 2023 y 2024.

El presente Convenio se firma por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras / CCOO y Unión General de Trabajadores/ UGT, sindicatos cuya representación en el sector es del 100%. (75% representatividad de CCOO y 25% de UGT) y por la Organización Empresarial AVADECO, que ostenta el 100% de la representación de las empresas del sector.

CAPITULO I

DEL AMBITO DE APLICACION DEL CONVENIO

Art. 1º.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

1. El presente Convenio será de aplicación a todas las Empresas y Centros de Trabajo establecidos o que se establezcan en Valladolid y Provincia, dedicadas a Industrias de Tintorería, 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.

2. Este Convenio 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 todas las personas trabajadoras que presten servicios en las mismas, cualquiera que sea su actividad y grupo profesional.

Art. 2º.- VIGENCIA.

El presente Convenio cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral y de su publicación en el BOP de Valladolid, entrará en vigor a todos los efectos, el 1º de enero de 2.022.

Art. 3º.- DURACIÓN.

La duración de este Convenio será de tres años, con fecha de vencimiento el 31 de diciembre de 2.024.

Art. 4º.- PRORROGA.

El presente Convenio queda denunciado automáticamente un mes antes de concluir su vigencia. No obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.





Art. 5º.- ABSORCION Y COMPENSACION.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables en su totalidad con las que rigieran con anterioridad al mismo y durante su vigencia.
2. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, tendrán plena eficacia si globalmente consideradas superan el nivel total del Convenio.

Art. 6º.- DERECHOS ADQUIRIDOS.

En todo caso, se respetaran las condiciones más beneficiosas concedidas por las Empresas a todos o alguna de las personas trabajadoras de las mismas .

Art. 7º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el Convenio 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, en su redacción actual, constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiendo reconsiderarse su contenido íntegro por la Comisión Negociadora.

CAPITULO II

DEL PERSONAL

Art. 8º.- ESTRUCTURA PROFESIONAL.

- 1.- Las personas trabajadoras que presten servicios en Empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación.
- 2.- La clasificación del personal se realizará en Grupos Profesionales, por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.
- 3.- En el Contrato de trabajo se determinará el contenido de la prestación laboral objeto del mismo (categoría-nivel correspondiente al puesto de trabajo), así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en el presente Convenio.
- 4.- Se definen como Grupos Profesionales específicos a los efectos del presente Convenio los siguientes:





- GRUPO PROFESIONAL I : Corresponde a aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones que se encomiendan a las personas trabajadoras incluidas en este Grupo, pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente puede ser necesario un periodo breve de adaptación.

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías que se reseñan seguidamente, con su Nivel:

Nivel salarial.- *Seis* (6): Categorías.- Oficial de Entrada.

Nivel salarial.- *Cinco* (5): Categorías.- Oficial, Conductor-Repartidor de Entrada, Oficial administrativo de Entrada.

- GRUPO PROFESIONAL II : Corresponde a aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior.

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías reseñadas seguidamente, con su Nivel:

Nivel salarial.- *Cuatro* (4): Categorías.- Oficial Especializado, Conductor-Repartidor y Oficial Administrativo.

Nivel salarial.- *Tres* (3): Categoría.- Encargado.

- GRUPO PROFESIONAL III.- Corresponde a aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos que requieren un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión, de tareas y/o personas.

Se corresponden con este Grupo Profesional los contenidos de las categorías que seguidamente se reseñan, con su Nivel:

Nivel salarial.- *Dos* (2): Categoría.- Encargado General.

Art. 9º.- PROMOCION PROFESIONAL

1.- La categoría de Oficial de Entrada es categoría de ingreso. Por la permanencia en la categoría de Oficial de Entrada (N-6), durante tres años, se pasará a la categoría de Oficial (N-5).

2.- Las categorías de Conductor-Repartidor de Entrada y Oficial Administrativo de Entrada (N-5) son categorías de ingreso. Por la permanencia en alguna de las categorías de: *Oficial* (N-5); *Oficial Administrativo de Entrada* y *Conductor-Repartidor de Entrada*, durante tres años, se pasará a la categoría correspondiente del Nivel superior (N-4).





CAPITULO III DE LA RETRIBUCION

Art. 10º.- SALARIO GLOBAL.

Se prohíbe expresa y terminantemente el salario global, de tal modo que el que se pretenda como tal y así figure, se considerará a todos los efectos, como salario base.

Art. 11º.- TABLAS SALARIALES.

- La retribución básica mensual para las distintas categorías profesionales y los valores/hora , en los años 2022 / 2023 y 2024, queda establecida como sigue :
- Tabla salarial/mensual año 2022 : (*Se corresponde con el S.M.I /año 2022/ conforme se acredita en la Tabla que sigue*).

TABLA SALARIAL MENSUAL. AÑO 2.022	
CATEGORIAS PROFESIONALES	
	<u>EUROS</u>
GRUPO III	
ENCARGADO GENERAL.....(N-2)	1.144
GRUPO II	
ENCARGADO..... (N-3)	1.037
CONDUCTOR-REPARTIDOR.....(N-4)	1.016
OFICIAL ESPECIALIZADO(N-4)	1.016
OFICIAL ADMINISTRATIVO.....(N-4)	1.016
GRUPO I	
OFICIAL (N-5)	1.000
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE ENTRADA.....(N-5)	1.000
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE ENTRADA.....(N-5)	1.000
OFICIAL DE ENTRADA.....(N-6)	1.000

ID DOCUMENTO : jXKkF4TX4ok0MYEavU1BmJUF6c=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/96

Lunes, 22 de mayo de 2023

Pág 13

1. Tabla valores-hora Extraordinaria año 2022

HORAS EXTRAORDINARIAS:

Conforme se establece en la Tabla siguiente, el valor hora básico correspondiente a los distintos niveles salariales del Convenio (*cuantía a la que se incorporará, en su caso, el importe de la antigüedad/hora que acredite la persona trabajadora*), se incrementará un 25%.

TABLA VALOR HORA EXTRAORDINARIA AÑO 2.022	
CATEGORIAS PROFESIONALES	
	EUROS
GRUPO III	
ENCARGADO GENERAL.....(N-2)	11,25
GRUPO II	
ENCARGADO..... (N-3)	10,20
CONDUCTOR-REPARTIDOR.....(N-4)	9,99
OFICIAL ESPECIALIZADO(N-4)	9,99
OFICIAL ADMINISTRATIVO.....(N-4)	9,99
GRUPO I	
OFICIAL (N-5)	9,83
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE ENTRADA.....(N-5)	9,83
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE ENTRADA.....(N-5)	9,83
OFICIAL DE ENTRADA.....(N-6)	9,83

- Tabla salarial/mensual año 2023 : (*Se corresponde con el S.M.I /año 2023/ conforme se acredita en la Tabla que sigue*).





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/96

Lunes, 22 de mayo de 2023

Pág 14

ID DOCUMENTO : jXKkF4TX4ok0MYEavU1BmJUF6c=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



TABLA SALARIAL MENSUAL. AÑO 2.023	
CATEGORIAS PROFESIONALES	
	EUROS
GRUPO III	
ENCARGADO GENERAL.....(N-2)	1.293,38
GRUPO II	
ENCARGADO..... (N-3)	1.119,25
CONDUCTOR-REPARTIDOR.....(N-4)	1.097,30
OFICIAL ESPECIALIZADO(N-4)	1.097,30
OFICIAL ADMINISTRATIVO.....(N-4)	1.097,30
GRUPO I	
OFICIAL (N-5)	1.080
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE ENTRADA.....(N-5)	1.080
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE ENTRADA.....(N-5)	1.080
OFICIAL DE ENTRADA.....(N-6)	1.080

TABLA VALOR HORA EXTRAORDINARIA . AÑO 2023	
(Se calcula: dividiendo el salario anual/2023 , por el número de horas año=1780, incrementándose el resultado en un 25%)	
CATEGORÍAS PROFESIONALES	
	EUROS
GRUPO III	
ENCARGADO GENERAL.....(N-2)	12,72
GRUPO II	
ENCARGADO..... (N-3)	11,00
CONDUCTOR-REPARTIDOR.....(N-4)	10,79
OFICIAL ESPECIALIZADO DE OFICIO.....(N-4)	10,79
OFICIAL ADMINISTRATIVO.....(N-4)	10,79
GRUPO I	
OFICIAL (N-5)	10,62
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE ENTRADA.....(N-5)	10,62
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE ENTRADA.....(N-5)	10,62
OFICIAL DE ENTRADA.....(N-6)	10,62



- Tabla salarial/mensual año 2024 (incremento 2,50 % sobre la tabla vigente en 2023) . En el supuesto de que el S.M.I. /año 2024 / determinase un porcentaje (%) superior al porcentaje acordado para el Año 2024 (2,50 %) , el salario base /año 2024 se ajustará al S.M.I. manteniendo las diferencias económicas existentes entre las categorías profesionales.
- La comisión negociadora del Convenio se reunirá en el momento que se conozca el SMI o, en todo caso, en el mes de febrero, para firmar las tablas salariales para dicho año, además de la tabla valor hora extraordinaria.

Artº.12. PAGAS EXTRAORDINARIAS Y PLUS DE ANTIGÜEDAD.

1. Pagas extraordinarias.- Las personas trabajadoras que presten servicios en las Empresas afectadas por este Convenio percibirán DOS pagas extraordinarias, una en el mes de Julio y otra en el mes de Diciembre, el importe de cada una de las dos pagas, incluirá: una mensualidad del salario base/mes (que se ha reseñado en la Tabla mensual correspondiente al ejercicio anual , más el importe del Plus de antigüedad que, en su caso, devengue la persona trabajadora mensualmente.

2 Las dos pagas extraordinarias se entienden devengadas con periodicidad anual (la de verano, de 1º-julio a 30-junio del año siguiente y la de Navidad, de 1º-enero a 31-diciembre del año correspondiente.

3. Plus de Antigüedad.- Las personas trabajadoras que en fecha 1º de enero de 1.995, tuvieran la condición de fijos en Empresas a las que se aplica el presente Convenio, percibirán aumentos periódicos en concepto de Plus de Antigüedad, hasta un máximo de TRES QUINQUENIOS (periodo equivalente a 15 años de servicio en la Empresa).

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 7 % del salario base de su categoría (Tabla Salarial mensual vigente en cada momento).

No obstante la limitación establecida en el párrafo primero de este apartado 3, aquellos trabaja-dores que tuvieran consolidadas 3 ó más quinquenios en fecha 1º de enero de 1.995, mantendrán a título personal el porcentaje que tuvieran consolidado en esa fecha.

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 para su categoría (según la Tabla Salarial vigente en cada momento).

Las personas trabajadoras que ha partir de 1º de enero de 1.995 hayan iniciado o inicien su prestación de trabajo en la Empresa con el carácter de fijos, no generarán derecho alguno para el devengo de Plus de Antigüedad, Plus que, en la forma indicada en los párrafos anteriores, solo alcanza a aquellas personas trabajadoras que tuvieran la condición de fijos en la Empresa con anterioridad a 1º de enero de 1.995.





Art. 13º.- PLUS DE TRANSPORTE.

Para todas las personas trabajadoras del sector, sin distinción de categorías y jornada , durante todo el periodo de vigencia de este Convenio , se establece en concepto de Plus de Transporte, el abono de las siguientes cantidades por cada día de asistencia al trabajo: I) año/2022 ,la cantidad de dos euros con sesenta céntimos (2,60 €) ; II) año/2023, la cantidad de dos euros con sesenta y cinco céntimos (2,65 €) ; III) año/2024, la cantidad de dos euros con setenta y cinco céntimos (2,75 €) , por día de asistencia al trabajo. En todo caso, el inicio del pago de este Plus será el 1º de enero de cada año. No se devengará este Plus los días que el trabajador/a no asista al trabajo, cualquier que sea la razón de su inasistencia (descansos, fiestas, I.T., vacaciones, permisos, etc.).

Las personas trabajadoras que realicen su trabajo a jornada partida, con un intervalo mínimo de dos horas entre jornada, devengarán el doble de este plus.

Art. 14º.- AYUDA ESPECIAL EN SUPUESTOS DE I.T.

1. La Empresa acreditará a la persona trabajadora que se encuentre en situación de I.T., derivada de enfermedad común o accidente no laboral (*Baja laboral cumplimentada por Médico de la Seguridad Social*) en concepto de Ayuda especial, a partir del 4º día de baja/IT, la cantidad, por día laborable, de 2 € (cantidad que permanecerá invariable durante toda la vigencia de este Convenio). Esta ayuda por I.T. no se devengará por el trabajador/a, durante el periodo de 16 semanas de descanso por maternidad.

2. En el supuesto de que la persona trabajadora que cause baja médica –*cumplimentada por Médico de la Seguridad Social* - por pase a la I.T.- derivada de enfermedad común o accidente no laboral , durante el periodo de 18 meses anteriores a la situación de I.T. no haya tenido otra baja por I.T. derivada de estas contingencias; o por descanso de maternidad o paternidad, la Empresa le acreditará en concepto de Ayuda Especial IT -a partir del 4º día de Baja laboral- (*en vez de la Ayuda regulada en el apartado 1 anterior*) , la diferencia entre el importe diario que le corresponda reglamentariamente por la I.T y el importe diario que hubiera percibido trabajando.

3. Si el proceso de I.T., derivado de enfermedad común o accidente no laboral (*a que hace referencia el apartado 1*) se dilata por un periodo superior a 120 días, la ayuda especial que para las situaciones contempladas se ha establecido en los párrafos anteriores, se abonará a la persona trabajadora con efectos del 1º día de baja (I.T.).

4. A la persona trabajadora en situación de I.T., derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, como Ayuda especial, se le complementará la cantidad mensual que perciba en dicha situación de la Entidad Gestora (75% de la Base Reguladora contingencias profesionales) hasta el 100% de la Base Reguladora. Esta Ayuda se acreditará al trabajador/a a partir del 1º día del inicio de la situación de I.T.

5. La ayuda a que se refiere el presente artículo se percibirá por un tiempo máximo de 10 meses, desde el comienzo de su abono.





Art. 15º.- 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.

Art. 16º.- INDEMNIZACIONES.

1.- Premio por permanencia.- A la persona trabajadora que llevando más de 20 años de servicio en la Empresa, cese en ésta por afectarle alguna Incapacidad para el trabajo, en concepto de "premio por permanencia", le abonará la Empresa, una mensualidad de su salario de cotización .

Las Organizaciones firmantes de este Convenio declaran expresamente que, el premio establecido en el anterior apartado, en ningún caso tiene el carácter de "compromiso de pensión" externalizable , y consiguientemente determinan y convienen expresamente que, dicho premio, conforme al espíritu con que ha sido pactado, queda al margen de las obligaciones establecidas en la normativa de externalización de los compromisos sobre pensiones.

En todo caso y en relación con este premio es la Comisión Negociadora quien -durante la vigencia del Convenio y, en su caso, durante el periodo de prórroga del mismo , una vez vencido-, en el momento que lo estime oportuno o fuese pertinente, para adecuar el texto del presente artículo -manteniendo el espíritu con que lo han convenido las partes- a las disposiciones legales o reglamentarias vigentes en cada momento sobre externalización de los compromisos de pensiones y, en , su caso , para modificar dicho premio, eliminándolo o sustituyéndolo por otro concepto económico -que en ningún caso podrá tener carácter externalizable- que la Comisión estime conveniente. Para adoptar acuerdos en orden a este artículo e incorporar el contenido del acuerdo o acuerdos adoptados, si ello fuera necesario, al Texto del Convenio,

2.- Premio a la constancia.- La persona trabajadora que acreditando una antigüedad de prestación de servicios en la Empresa superior a cinco años, cause baja en la misma – *cese pleno*- por cualquier causa –*excepto por declaración de Invalidez en cualquier grado o despido procedente*- con una edad comprendida entre 60 y 64 años, le abonará la Empresa en razón a su vinculación continuada a la misma una indemnización en concepto de "premio a la constancia", cuyo importe será de tres pagas del salario de cotización del trabajador/a en el momento del cese, cuando el cesado tenga una edad comprendida entre 60 y 62, y de dos pagas del salario de cotización, cuando el trabajador/a en el momento del cese tenga una edad comprendida entre 63 y 64 años de edad. Las Organizaciones firmantes de este Convenio declaran expresamente que, este premio, en ningún caso tiene el carácter de "compromiso externalizable", y consiguientemente determinan y convienen expresamente que, dicho premio conforme al espíritu con que ha sido pactado, queda al margen de los compromisos legales de externalización actualmente vigentes o que pudieran determinarse en el futuro.





CAPITULO IV

Art. 17º.- JORNADA , DESCANSOS, HORAS EXTRAORDINARIAS, CALENDARIO LABORAL, TRABAJO NOCTURNO, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

1. Se establece la jornada de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, distribuida de lunes a sábado, en turnos de mañana y tarde *–jornada continuada–*, y jornada partida *–mañana y tarde–*, a tenor de las necesidades operativas y productivas de la Empresa, y conforme a la legalidad vigente. La Jornada diaria con carácter general no superará el límite de 9 horas.

Con carácter general NO SE TRABAJARAN LOS DOMINGOS (*Descanso semanal de los trabajadores del Sector*) , NI LOS DÍAS FESTIVOS.

- 1.1. En jornada continuada, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar un descanso intermedio de 15 minutos, que se considerará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.
- 1.2. El máximo de horas de trabajo que las personas trabajadoras realizarán durante el año natural no superará el límite de 1.788 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del presente Convenio. A la finalización de cada periodo trimestral la Empresa deberá comunicar a los trabajadores las horas de trabajo efectivo que han realizado en el trimestre a efectos de determinar el cómputo de horas máximo anual a 31/diciembre de cada año (máximo 1.788 horas). En el supuesto de que a fecha 31 de diciembre la persona trabajadora tuviera realizadas horas que rebasaran el máximo de 1788 horas anuales, la Empresa se obliga a compensarlas en el año siguiente, acumuladas en jornada/s completa/s, para su disfrute por la persona trabajadora en alguno de los periodos de vacaciones regulados en el presente Convenio.
- 1.3. Las Empresas que tengan que prestar servicios de lavandería a hoteles, restaurantes, residencias sanitarias y residencias de ancianos podrán determinar turnos de trabajo en las tardes de Ferias y Fiestas Patronales de las distintas localidades de Valladolid y su Provincia, con obligación del personal de prestar trabajo en dichas tardes ferias, y en compensación por el trabajo en las mismas las personas trabajadoras tendrán derecho a descansar una jornada completa dentro de las cuatro semanas siguientes a la finalización del periodo feriado.
- 1.4. Trabajo en DOMINGOS Y FESTIVOS: *Con el carácter de excepción al descanso dominical. Y al descanso en las festividades determinadas reglamentariamente por el Estado , Comunidad Autónoma y Ayuntamiento de la Localidad donde radique el Centro de trabajo ; en las empresas que desarrollen su actividad -en mas del 70 % - en el ámbito de lavandería,* es obligada la prestación de trabajo en Domingo y Festivos por el personal de la Empresa, cuando sea requerido por ésta con una antelación mínima de 72 horas, con un límite máximo de veinticinco días , indistintamente domingos y festivos, en el año para cada trabajador (*excepto los Conductores-Repartidores de Entrada y los Conductores-Repartidores*).





- 1.5. las personas trabajadoras de estas Empresas (*excepto los Conductores-Repartidores de Entrada y los Conductores –Repartidores*) que presten trabajo en Domingo y/o Festivos –en los términos regulados en el párrafo anterior-, además del descanso compensatorio correspondiente por dichos domingos y /o festivos que estará establecido en el calendario laboral, pactado con los representantes de las personas trabajadoras (*como mínimo se descansará un domingo al mes*), percibirán durante la vigencia del Convenio (*a partir de 01/01/2022 hasta 31/12/2024*), una compensación económica de 52 €, en concepto de Plus domingo/festivo, por cada domingo y /o festivo trabajado, con independencia de la jornada que se realice.
- 1.6. Las personas trabajadoras que tuvieran contrato en la Empresa con anterioridad a 1º de enero/2007, y ésta les abonase por el trabajo en domingo cantidades superiores a las que se regulan en el párrafo anterior, mantendrán a título personal, como condición mas beneficiosa, dichas remuneraciones superiores por el trabajo en domingo, y /o festivo.
2. Descanso semanal y trabajo en días festivos de los Conductores-Repartidores de Entrada y los Conductores–Repartidores (*de empresas que desarrollen su actividad - en mas del 70 %- en el en el ámbito de lavandería-*), dada la peculiaridad de su función, siempre que la empresa requiera la prestación de servicios por los mismos durante el domingo para atender los compromisos de recogida y distribución de ropa a las empresas/clientes, disfrutarán de descanso semanal por trabajar en domingo – *en cualquier día de la semana correspondiente-*, e igualmente se les dará descanso compensatorio por trabajar en día festivo, en su caso, que estará establecido en el calendario laboral, pactado con los representantes de las personas trabajadoras (*como mínimo se descansará un domingo al mes*), y en concepto de Plus-descanso semanal ó festivo se les acreditará durante la vigencia del Convenio (*a partir de 01/01/2022 hasta 31/12/2024*) una cantidad de 52 € por cada domingo, y por cada festivo que haya prestado trabajo con independencia de la jornada que se realice.
- 2.1. Las personas trabajadoras que tuvieran contrato en la Empresa con anterioridad a 1º de enero/2007, y ésta les abonase por el trabajo en festivo cantidades superiores a las que se regulan en el párrafo anterior, mantendrán a título personal ,como condición mas beneficiosa, dichas remuneraciones superiores por el trabajo en domingo y/o festivo.
- 2.2. Todos los trabajadores de a Empresa, como mínimo, tendrán derecho a un descanso en domingo cada mes
3. Horas extraordinarias: En el Sector no se prevé la realización de horas extraordinarias con carácter general, no obstante, por razones operativas de las Empresas, excepcionalmente, se autoriza la realización de horas extraordinarias (*entendiéndose que son horas extraordinarias las que superen el límite de 9 horas diarias –máximo de la jornada diaria determinada con carácter general en el apartado 1 de este artículo--*), dentro de los márgenes legales establecidos por el artículo 35.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores.
- 3.1. El valor de la hora extraordinaria se obtendrá aplicando al valor hora básico (*mas la antigüedad/hora, en su caso*) un incremento del 25%, valor que para el año 2022 se ha determinado en las TABLAS incorporadas al Artículo 11.



4. Calendario Laboral: Las empresas del Sector se obligan a confeccionar el calendario de trabajo anual que vaya a regir en las mismas, antes del 31 de marzo del año natural, calendario que deberá de ser firmado por los Representantes de los trabajadores/as en la empresa.

5. TRABAJO NOCTURNO ; Y TRABAJO DE LAS PERSONAS CONDUCTORAS/MULTAS DE TRÁFICO:

5.1. Trabajo nocturno:

A los efectos de este Convenio y de conformidad con las previsiones del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y la retribución de las horas comprendidas en dicho periodo se abonarán con un incremento del 20%. El valor hora básico de las horas nocturnas sobre las que se aplicaría el incremento es el determinado en las Tablas Salariales incorporadas al artículo 11 del presente Convenio (apartados 1 ; 2 y 3 respectivamente).

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará persona trabajadora nocturna a aquella que realice normalmente, en período nocturno, una parte no inferior a dos horas de su jornada diaria de trabajo, así como la persona trabajadora que se prevea pueda realizar en el cómputo de la jornada semanal o anual, una parte no inferior a un tercio de dichas jornadas de trabajo.

5.2. Multas de tráfico a las personas Conductoras:

Las multas de tráfico que se impongan a las personas Conductores en el desarrollo de su trabajo en la Empresa, que tengan causa en defectos de planificación técnica de la actividad por parte de ésta, deberán ser abonadas a cargo exclusivo de la Empresa.

Art. 18º.- VACACIONES.

1. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas de una duración de treinta y un días naturales, sin que quepa su compensación en metálico.

- 1.1. La Empresa podrá determinar que las vacaciones se disfruten por las personas trabajadoras en dos periodos, i) Uno de 21 días naturales ininterrumpidos , en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (*este periodo vacacional de las personas trabajadoras será negociado por Empresa y los representantes de éstas , dentro de los 3 primeros meses del año natural correspondiente , y de no alcanzarse acuerdo sobre turnos de disfrute los mismos serán establecidos por el Empresario comunicándolo a las personas trabajadoras dentro de los primeros 20 días del mes de abril*) . ii) y otro periodo de 10 días, también ininterrumpidos, en cualquier tiempo a lo largo del año, en la fecha que libremente señale el empresario.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/96

Lunes, 22 de mayo de 2023

Pág 21

1.2. Durante toda la vigencia del presente Convenio, si a petición del empresario, la persona trabajadora disfrutase el periodo vacacional de 21 días fuera del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ésta tendrá derecho a una compensación equivalente a 105,00 € , por el disfrute de dicho periodo fuera del tiempo establecido en este apartado, o alternativamente, al disfrute de 3 días más de vacaciones, en todo caso, la compensación se efectuará proporcionalmente al periodo/días de disfrute de vacaciones en fechas distintas de las reglamentariamente establecidas en este apartado.

1.3. Fijadas las fechas de disfrute de las vacaciones, mediante el correspondiente calendario laboral que deberá confeccionarse por la Empresa conforme a lo determinado en el apartado 1.2 anterior, y exhibirse en el Tablón de Anuncios de la misma , si la persona trabajadora estuviera en situación de I.T. -cualquiera que sea la causa- en la fecha prevista para el inicio de las mismas, el comienzo de tales vacaciones quedará suspendido hasta el momento en que dicha persona trabajadora sea dada de alta.

1.4. La situación de incapacidad temporal interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones. Si se produjera el alta de la persona trabajadora dentro del periodo establecido de vacaciones ésta disfrutará seguidamente los días que resten de dicho periodo

Quando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el apartado 1.3 anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, y en general con los periodos de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48 del E.T , se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

1.5. La trabajadora embarazada, comunicándolo al Empresario con una antelación de 15 días a la fecha prevista en Calendario para su disfrute, podrán optar por disfrutar todo el periodo de sus vacaciones anuales de forma continuada, siempre que dicho disfrute lo programe a partir del sexto mes de embarazo.

1.6. Las personas trabajadoras conocerán las fechas que le corresponden de vacaciones con una antelación mínima de dos meses al de la fecha de comienzo de la fecha de su disfrute, y en ningún caso, podrá coincidir con un día no laborable, bien porque sea domingo o festivo, o por corresponder a un día de descanso de la persona trabajadora.

ID DOCUMENTO: jXKkf4TX4okoMVEavU1IbmJUF6cc=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





Art. 19º.- PERMISOS PARTICULARES.

A.-) Las personas trabajadoras sin perjuicio de los permisos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores , tendrán derecho a permiso retribuido POR LAS CAUSAS QUE SEGUIDAMENTE SE RESEÑAN (*la persona trabajadora en el caso de que tenga conformada pareja de hecho -debidamente acreditada dicha circunstancia en el Registro que al efecto exista en la Administración competente-, tendría derecho igualmente a estos permisos, respecto de los parientes respectivos del compañero/a*) :

1. Dieciséis días naturales continuados en caso de matrimonio , que incluye el día de la boda.
2. Dos días en los casos de nacimiento de nieto ; y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario , de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días . Estos días podrá disfrutarlos la persona trabajadora consecutivamente o en días alternos durante el tiempo de vigencia del hecho motivador del permiso.
3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. Un día para asuntos propios, que se solicitará por escrito por las personas trabajadoras, y siempre que se puedan con una antelación mínima de 7 días a su disfrute. La Empresa deberá contestar también por escrito en un plazo máximo de 5 días desde la solicitud. Si la Empresa no contesta en el plazo indicado, el permiso se entenderá concedido.
5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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.
6. Para asistir a bodas de ascendientes, descendientes o hermanos, debidamente justificada, tendrán derecho las personas trabajadoras a un permiso particular y retribuido. Este permiso será de un día, salvo que la boda se celebre en un lugar que diste más de 200 Km. de la residencia de la persona trabajadora en cuyo caso el permiso será de dos días.
7. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica general de la Seguridad Social (con un límite de 4 /horas/mes); y a consulta de Especialista de la Seguridad Social por el tiempo que sea necesario; en ambos casos siempre que haya coincidencia horaria entre el horario de trabajo y de consulta, y no sea posible evitar la coincidencia cambiando el horario de la consulta.
8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
9. Conforme establece el art. 37 núm. 4. del Estatuto de los Trabajadores : Las personas trabajadoras (*âmbos progenitores*) por cuidado del lactante menor de 9 meses , tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo , que podrán dividir en dos fracciones. Las personas trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.





La persona trabajadora, por el cuidado de cada lactante menor de nueve meses, tendrá derecho por su voluntad, a acumular el tiempo por cuidado del lactante en 12 días laborables de permiso retribuido, los cuales deberán disfrutarse inmediatamente después de terminado el permiso por maternidad

Este permiso podrá ser disfrutado por la madre y por el padre, en caso de que ambos trabajen.

10. Por una sola vez, para acudir a los exámenes (teórico y práctico) convocados para obtener el permiso de conducir. La persona trabajadora deberá justificar fehacientemente las horas empleadas en estos exámenes y solicitar el permiso con una antelación mínima de 5 días a la fecha pre-vista para acudir al examen

11. Un máximo de tres horas/día para donar sangre, acreditando la donación mediante justificante emitido por el Órgano Público receptor.

12. Solicitándolo a la Empresa con una antelación mínima de cinco días, hasta un máximo de 3 días laborables para acudir a exámenes, con la finalidad de obtención de un título académico o profesional, y siempre que acredite la persona trabajadora que las materias objeto de examen para las que solicita el permiso las ha aprobado en un 50% como mínimo. En el caso de no obtener este resultado el permiso concedido se regularizará sin retribución.

- Consulta médica: Comunicándolo con una antelación mínima de 48 horas, la persona trabajadora que por razón de enfermedad, precise asistir a consulta médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, tendrá derecho a obtener de la Empresa, sin pérdida de retribución, el permiso necesario y por el tiempo imprescindible a tal efecto, debiendo justificar el mismo la consulta realizada con el correspondiente volante visado por el Facultativo. Este derecho sólo podrá ejercitarse por la persona trabajadora dos veces al mes como máximo. Este derecho comprende también el caso de que la persona trabajadora tenga que acompañar a consulta médica a un hijo/a menor de 18 años, o discapacitado/sin límite de edad/ y a los padres, La persona trabajadora para la utilización de este derecho podrá disponer hasta 16 horas al año.
- Respecto de otra clase de permisos que puedan ser solicitados por las personas trabajadoras con obligación de la Empresa de concederlos, será de aplicación lo dispuesto en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Será de aplicación respecto de las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, lo establecido en el art. 37.8 del Estatuto de los trabajadores, y normativa concordante al efecto.

B.-) Las personas trabajadoras tendrán derecho a permisos NO retribuidos POR LAS CAUSAS QUE SEGUIDAMENTE SE RESEÑAN (En el caso de que la persona trabajadora tenga conformada pareja de hecho *-debidamente acreditada dicha circunstancia en el Registro que al efecto exista en la Administración competente-*, le correspondería igualmente estos permisos, respecto de los parientes respectivos del compañero/a) :

- Comunicándolo a la Empresa una antelación mínima de cinco días, hasta 3 periodos de permiso de 5 días al año, o un periodo único al año de 15 días., siempre que la causa del permiso sea por fallecimiento, enfermedad grave o necesidad asistencial urgente de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.





Art. 20º.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS PARTICULARES.

Conforme establece el Art. 37, núm. 6. del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora que tenga que encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, O por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de 12 años o una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su 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.

Art. 21º.- EXCEDENCIAS.

- A las personas trabajadoras con un año de antigüedad en la Empresa, se les reconoce el derecho a solicitar y obtener un periodo de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se acuerde por la Empresa y la persona trabajadora una duración mayor, 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.
- El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad. 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.
- Con carácter supletorio de lo dispuesto en este artículo, se aplicará lo establecido en el artículo 46 del E.T. y normativa concordante.
- Las personas trabajadoras que tuvieran un periodo de antigüedad en la Empresa superior a dos años, y estuvieran siguiendo estudios oficiales para la obtención de un Título Académico o profesional –matriculados en el Centro correspondiente-; o preparando oposiciones para el acceso a un empleo público, tendrán derecho a un periodo de excedencia especial, no inferior a 3 meses ni superior a 9 meses, con la finalidad exclusiva de dedicarse a dichos estudios o preparación. Esta excedencia solo podrá solicitarse/disfrutarse por la persona trabajadora dos veces en un periodo de 6 años. Al concluir el periodo de duración de esta excedencia la persona trabajadora se reincorporará al puesto de trabajo que venía realizando con anterioridad.





CAPITULO V

ORGANIZACIÓN, MOVILIDAD DEL PERSONAL Y CESES

Artº. 22º.- MOVILIDAD FUNCIONAL POR RAZONES ORGANIZATIVAS Y / O DE PRODUCCION.

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 a las personas trabajadoras de la misma durante un periodo máximo de un mes (con límite de un 20% máximo de la plantilla) a desarrollar actividades de inferior o superior categoría, a la que tengan reconocida, aún siendo de distinto grupo profesional, sin que ello suponga a los mismos pérdida alguna de derechos laborales y/o económicos, y con el derecho a percibir, en el caso de trabajos de superior categoría, la retribución correspondiente a ésta.

Art. 23º.- AJUSTE FLEXIBLE DE LA JORNADA EN VARIOS PERIODOS.

Sin perjuicio de la jornada regular de la Empresa, determinada en el Art. 17º y al objeto de facilitar la adecuación de los procesos de producción de la misma a las necesidades de la demanda se autoriza a las Empresas el ajuste flexible de la jornada en varios periodos temporales a lo largo del año (hasta 2 periodos), con una duración cada periodo no superior a noventa días continuados, durante los cuales éstas podrán establecer la jornada diaria con un máximo de 10 horas.

Para poder establecer los periodos flexibles de jornada a que hace referencia el apartado anterior, el Calendario laboral deberá haberse determinado por la Empresa y firmado por la Representación de las personas trabajadoras en la misma, con anterioridad al 31 de diciembre del año anterior al de la prevista implantación del periodo o periodos de jornada flexible.

Art. 24º.- CESES.

Para operar la finalización de los contratos *–de duración determinada–* con duración superior a once meses, la Empresa deberá comunicarlo a la persona trabajadora con un preaviso mínimo de 15 días a la fecha efectiva del cese de la relación laboral.

Como mínimo 7 días antes de la terminación de la relación laboral, la empresa se obliga a entregar una propuesta de liquidación o finiquito a la persona trabajadora.

Se establece una indemnización de 1 día del salario de cotización por cada día de demora en la comunicación del preaviso de Cese.

Así mismo la persona trabajadora que quiera extinguir voluntariamente su relación laboral y tenga en la Empresa una antigüedad de servicios superior a once meses, se obliga a comunicarlo a la Empresa por escrito y con una antelación mínima de 15 días a la fecha de extinción, y en el supuesto de incumplir esta obligación se deducirá al mismo en el finiquito correspondiente el importe de 1 día de salario de cotización por cada día de demora en dicha comunicación.





CAPITULO VI

CONTRATACION

Art. 25º.- PERIODO DE PRUEBA.

Se establece un periodo de prueba para las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, de la siguiente duración:

- Para las personas trabajadoras del Grupo I. UN meses.
- Para las personas trabajadoras del Grupo II.-.....DOS meses.
- Para las personas trabajadoras del Grupo III.....TRES meses.

Art. 26º. - CONTRATACION.

1. La contratación de personas trabajadoras en el Sector se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento sobre contratos, y a las específicas que figuran en el presente Convenio.
2. Adquirirán la condición de personas trabajadoras FIJAS , cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación las que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijarse para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.
3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación de duración determinada previstas en el artículo 29º de este Convenio, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Art. 27º.- COPIA BASICA DE LOS CONTRATOS.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio se obligan a formalizar por escrito todos los contratos que realicen con las personas trabajadoras y de conformidad con lo establecido en el artículo 64.4. d y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, entregarán copia (copia básica) de los mismos a la representación sindical existente en la empresa, en un plazo no superior a diez días, debiéndose firmar una copia de dichos contratos por tales representantes.

Art. 28º.- LOS CONTRATOS TEMPORALES EN EL SECTOR.

Han sido regulados por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la REFORMA LABORAL de 2022.





Art. 29º .- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA: El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse : 1) por circunstancias de la producción : 2) por sustitución de persona trabajadora.

1. Por circunstancias de la producción:

1.1. El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción (Art. 15.2. E.T) debe basarse en un incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. E.T (*situación de fijo discontinuo*).

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se incluirán las derivadas de las vacaciones anuales.

1.2. También está diseñado para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. No puede aplicarse a aquellos casos en que el trabajo que se vaya a desempeñar encaje en lo definido para el contrato fijo discontinuo.

1.3. La finalización del contrato dará derecho a la persona trabajadora a una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación .

1.4. DURACION DEL CONTRATO: *Para los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción:*

- Cuando la causa sea imprevisible, la duración máxima será de 6 meses, ampliable a un año. Es posible la prórroga cuando el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, mediante acuerdo de las partes y una sola vez, siempre que la duración total del contrato no exceda la duración máxima.
- Cuando la causa sea ocasional, previsible y de duración reducida y delimitada, la duración máxima será de 90 días en el año natural. Esto significa que las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos 90 días no podrán utilizarse de manera continuada.
- Limitación de la concatenación de contratos de duración determinada. En este sentido, es importante tener en cuenta estos dos casos en que el contrato temporal se convierte en indefinido debido a la superación de límites temporales:
 - 1. Las personas contratadas de forma temporal durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, se deberán considerar indefinidas. Esto se aplica tanto cuando la contratación sea directa como cuando se lleve a cabo a través de empresas de trabajo temporal (ETT).





- 2. También se considerará indefinido a la persona trabajadora que ocupe un puesto que hubiera estado ocupado previamente durante más de 18 meses en un periodo de 24, con o sin solución de continuidad, mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT.

2. Por sustitución de persona trabajadora:

2.1. El contrato de duración determinada por sustitución se refiere a los casos en que es necesaria la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

2.2. En estos casos, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante 15 días. También el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, especificándose en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

2.3. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. Existen, por tanto, tres posibles causas para este tipo de contrato, que no dará derecho al trabajador a indemnización a la finalización del contrato (artículo 49.1 ET).

2.4. DURACION DEL CONTRATO: Para los contratos de sustitución de persona trabajadora:

- Será la de la ausencia o reducción de jornada de la persona trabajadora que justifique esta contratación.
- *Existe una excepción: en los casos de cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, la duración del contrato de duración determinada no podrá ser superior a 3 meses, tampoco podrá celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.*

Art. 30º. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.-

Se estará a la regulación establecida, a todos los efectos, en el vigente art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto la distribución como la determinación del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, se efectuará por las mismas reglas que para las personas trabajadoras a tiempo completo.





Art. 31º. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO.-

1. Conforme establece el artículo 16 del E.T. , el Contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 E.T. se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

4. A tenor de lo establecido en el art. 16. E.T., el contrato fijo-discontinuo, está diseñado para aquellos trabajos que se desarrollan de forma intermitente pero estable. En estos casos, la empresa no necesita a la persona trabajadora de forma continua durante todo el año, pero sí en periodos de tiempo recurrentes e intermitentes durante cada ejercicio:

4.1. Desde el punto de vista normativo, estos son los casos en que se debe utilizar el contrato fijo-discontinuo tras la reforma laboral de 2022:

- Trabajos de naturaleza estacional.
- Trabajos vinculados a actividades productivas de temporada.
- Desarrollo de trabajos que no tengan naturaleza estacional o de temporada pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Prestación de servicios en el marco de ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Relaciones entre una ETT y una persona contratada para ser cedida, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre contratos.

4.2. Las Empresas del Sector que a tenor de su actividad vayan a formalizar Contratos Fijos-Discontinuos durante el año, deberán determinar al suscribirlos que la actividad económica de la Empresa justifica el recurso a esta modalidad de contratación en el periodo o periodos del año que tiene determinados con carácter general (V.gr. entre Febrero y Noviembre; entre Marzo y Octubre ;.....) .

No obstante lo anterior, en supuestos de formalización de contratos fijos-discontinuos para trabajos de prestación intermitente , con periodo de ejecución cierto, sea determinado o indeterminado, el periodo de actividad estimado de estos supuestos vendrá definido por el propio objeto o naturaleza de los trabajos desarrollados.





4.3. En el momento de formalizar el contrato de trabajo, la persona trabajadora deberá señalar un medio de comunicación a través del cual la empresa le comunicará el correspondiente llamamiento, y mediante el cual confirmará a la Empresa la debida recepción del llamamiento. A estos efectos, la persona trabajadora deberá identificar un número de teléfono y una dirección electrónica, y le corresponde el deber de informar de forma inmediata al Empresario de cualquier variación de tales datos de contacto

4.4. Llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas . El llamamiento deberá realizarse por escrito o por OTRO MEDIO (Buro Fax, telegrama, whatsapp,.....) que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. En todo caso, la Empresa realizará el llamamiento con una antelación mínima de 5 días naturales a la fecha de inicio de la prestación de servicios, mediante los medios de comunicación que haya identificado la persona trabajadora y que se hayan incorporado al contrato de trabajo.

El llamamiento contendrá la indicaciones precisas de la ubicación del nuevo centro de trabajo, y las demás condiciones de su incorporación , tales como duración previsible de la actividad, jornada y distribución horaria.

En todo caso, la persona trabajadora deberá contestar por escrito a la comunicación de llamamientos de la Empresa, confirmando o rechazando su incorporación, con una antelación mínima de tres días naturales a la fecha prevista para ésta.

En el caso de que, una vez producido el llamamiento, la persona trabajadora no confirme su incorporación en el plazo anteriormente indicado (3 días naturales) , lo rehúse o no se incorpore a su puesto de trabajo en la fecha establecida en el llamamiento, tendrá la consideración , a todos los efectos, de una renuncia , dimisión o abandono, y, consecuentemente, se producirá la extinción de su contrato de trabajo por baja voluntaria.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4.5. Será de aplicación con carácter supletorio, en lo no previsto en el presente Convenio (artículo 30), el Artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto –Ley 32/2021, de 28 de diciembre.

4.6. Contrato fijo-discontinuo a TIEMPO PARCIAL, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen , podrán las Empresas celebrar contratos fijos-discontinuos a Tiempo parcial con las personas trabajadoras, para los Centros de trabajo de las mismas que lo precisen

Las personas trabajadoras contratadas como fijas-discontinuas a tiempo parcial tendrán una jornada, como mínimo, del 50% de su jornada semanal a tiempo completo (4 horas diarias).





CAPITULO VII

DERECHOS SOCIALES

Art. 32º.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.

Las partes negociadoras conscientes de la importancia que tiene para la Sociedad en general el contenido de la Ley 39/1.999 de 5 de noviembre, y normativa concordante, exhortan a empresas y personas trabajadoras del Sector a cumplir dicha normativa, entendiéndola como instrumento necesario para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras..

Art. 33º.- CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

1.- Salud Laboral.

- a) Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95 de 8 de noviembre) y Reglamentos de desarrollo de dicha Ley, con especial atención a lo previsto en el artículo 26 de la Ley (*protección de la maternidad*), entendiendo que el derecho de las personas 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 la empresa.
- b) Todas las empresas del sector, están obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos.
- c) La información, que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada persona trabajadora por el empresario, con conocimiento de la representación sindical.
- d) La formación, que forma parte del Plan de Prevención, de cada persona trabajadora se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos generales de su empresa y los inherentes a sus puestos de trabajo.
- e) Las empresas del sector que subcontraten actividades o contraten con E.T.T.S, establecerán en su seno un Procedimiento Documentado sobre el control establecido para las condiciones de Seguridad y Salud de las obligaciones de estas empresas hacia las personas trabajadoras. Se tendrá al menos en cuenta, la información a las persona trabajadora de la formación recibida, la vigilancia de la salud, la entrega de los equipos de protección individual, y la entrega de instrucciones sobre la realización segura de su trabajo.





2.- Vigilancia de la Salud.

Con carácter general, las personas trabajadoras de la Empresa tendrán derecho a un examen médico anual, acorde y relacionado con las características y riesgos del puesto de trabajo que desempeñen en la Empresa.

3.- Prendas de seguridad.

Se proporcionarán por la Empresa a las trabajadoras, las prendas y equipos de seguridad necesarios para manipular sin riesgo los productos químicos que se utilicen en aquélla, en relación con el trabajo que desarrolle la persona trabajadora en la misma (conforme a la evaluación de Riesgos realizada en el Centro de Trabajo), y en su caso las prendas necesarias de utilización, según el puesto de trabajo.

Art. 34º.- PLUS DE TOXICIDAD.

Cuando no pueda eliminarse en su totalidad los riesgos para la salud de las personas trabajadoras que se deriven de la manipulación por éstas de los productos químicos utilizados por la Empresa en su actividad (*mediante la aplicación de Acciones Preventivas –a tenor de la evaluación de riesgos realizada- conforme establece la normativa de Prevención de Riesgos Laborales*), y con el carácter de indemnización de las consecuencias nocivas o de peligrosidad para la salud de las personas trabajadoras que se deriven de dicha manipulación, ésta abonará a la persona trabajadora una vez constatado el riesgo existente, un plus de toxicidad equivalente al 20% de salario base, por día trabajado con el/los producto/s determinado/s como nocivo/s.

ACOSO SOCIAL, XENOFOBIA, FALTAS Y SANCIONES

Art. 35º.- Acoso sexual y xenofobia.

1.- En el ámbito del Centro de Trabajo no se tolerará el acoso sexual ni actuaciones xenófobas, asistiendo a la persona trabajadora que fuera objeto de alguna de tales conductas, el derecho a presentar denuncia contra el/la actuante ante la Dirección de la Empresa y/o ante el Juzgado de Instrucción.

2.- La persona trabajadora que se considere víctima de Acoso sexual o de xenofobia, podrá ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa, por escrito –directamente o a través de su representante en la Empresa, si lo hubiere - haciendo referencia a las circunstancias en que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y todas las consecuencias de incidencia que entienda puedan derivarse de la misma para el ó la denunciante de la conducta de acoso o xenofobia. La presentación del escrito de denuncia del hecho ante la Dirección de la Empresa, dará lugar a la apertura de un expediente informativo por ésta, en orden a la averiguación de los hechos, con audiencia de las partes implicadas (denunciante y denunciado/a); y en el supuesto de que se verificase fehacientemente la realidad de la denuncia, la Empresa pondrá el hecho en conocimiento del Juzgado de Instrucción.





Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias ó reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, todo ello de acuerdo con el art. 48 de la ley 3/2007 y normativa concordante .

3.- La conducta de Acoso sexual o xenofobia será considerada FALTA MUY GRAVE, y la sanción aplicable en todo caso, será el DESPIDO de la persona causante de la misma. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo por el denunciado/a prevaleciendo de la posición jerárquica que tenga en la Empresa, dicha circunstancia se considerará como agravante. La Empresa tan pronto tenga constancia fehaciente (una vez concluido el expediente informativo incoado al efecto) de una conducta de Acoso Sexual o xenofobia, deducirá carta de despido contra la persona que haya ejecutado la misma.

Art. 36º.- 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 infracciones leves, graves y muy graves.

Serán Faltas Leves:

1. 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.
 2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
 3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
 4. 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 las cosas, en cuyo caso podrá ser calificada, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
 5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
1. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
 2. La embriaguez no habitual en el trabajo.

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

1. 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.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3. (falta muy grave).
5. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.





6. 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 comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
7. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
8. 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.
9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
10. La embriaguez habitual en el trabajo.
11. 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.
12. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que, de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
13. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
14. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
15. 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:

1. 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.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
3. 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.
4. 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.
5. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
9. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
10. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
11. El acoso sexual, y el acoso por razón de sexo.
12. La no utilización reiterada de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
13. 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.

Art. 37º.- SANCIONES.

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

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

Corresponde a la dirección de la Empresa, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajado-res/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.

CAPITULO IX

DE LOS DERECHOS SINDICALES

Art. 38º- PRINCIPIOS GENERALES.

* Las partes firmantes, ratifican y se reconocen mutuamente su condición de interlocutores válidos, en 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.

* Las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos firmantes de este Convenio, puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical en su Empresa fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la normal actividad de aquélla; asimismo podrán celebrar reuniones fuera de las horas de trabajo y colocar información sindical en los Tablones de anuncios dando aviso previo al Empresario.

* Crédito horario, los representantes de las personas trabajadoras existentes en la Empresa podrán acumular las horas sindicales mensuales a las que tienen derecho, en uno de ellos.





Art. 39º.- ACCION SINDICAL.

* Teniendo en cuenta el reducido número de personas trabajadoras por Empresa en el sector, se declara que la acción sindical en la empresa se desarrollará fundamentalmente a través de las actividades mantenidas por los sindicatos en sus propias sedes o centros.

* Se permitirá que las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos firmantes de este Convenio, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en su Empresa fuera de las horas de trabajo y 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 afiliado/as, 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 personas trabajadoras, existirán tableros de anuncios, en los que los sindicatos firmantes de este Convenio podrán insertar comunicaciones a la Dirección o titulares de la Empresa.

Art. 40º.- REPRESENTANTES SINDICALES.-

* Las personas trabajadoras en servicio activo, que participen en negociaciones de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito superior al provincial y que afecten a su propia Empresa, tendrán derecho a que por ésta les sean concedidos los permisos retribuidos necesarios para ello, a cuyos efectos se acumularán previamente en el mismo todas las horas de los representantes sindicales de su Empresa, correspondientes al periodo de negociación.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras 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, aún cuando no hubiere vacantes en la plantilla de la Empresa. Dicha solicitud de reingreso deberá formularse, en el término de un mes a contar de la fecha en que finalice el desempeño de su cargo sindical, transcurrido el cual, sin haberlo hecho, se les tendrá por renunciados a su contrato de trabajo, que se dará por extinguido con todas sus consecuencias.

Art. 41º.- ASAMBLEAS DE TRABAJADORES.

* Las personas trabajadoras de una misma Empresa o Centro de Trabajo, tienen derecho a reunirse en Asamblea. Esta podrá ser convocada por un número de personas trabajadoras no inferior al quince por ciento de la plantilla, así como por los Delegados y Comités de Empresa.

Si la convocatoria la hacen las personas trabajadoras, éstas designarán en el escrito de convocatoria quiénes 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 firmante de este Convenio que cuente con afiliados en la empresa; de ello, con expresión concreta de la persona asistente como tal representante, de esta designación se dará cuenta previamente al empresario, al comunicarle la convocatoria. Las cuestiones o discrepancias que puedan surgir con la empresa o las personas trabajadoras en relación con la asistencia del representante del Sindicato serán resueltos por AVADECO y el propio Sindicato.

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

CAPITULO X

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 42º.- Promoción de nuevos convenios de empresa.

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 y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

El nuevo convenio de Empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

Art. 43º .- COMISION PARITARIA.

1. Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio y sin perjuicio del ejercicio de acciones individuales por las personas trabajadoras, se constituye una Comisión Paritaria integrada por dos representantes de las personas trabajadoras y dos representantes de los empresarios. La Sede de la Comisión Paritaria se fija en el domicilio de AVADECO, Plaza Madrid 2 -1ª -47002-VALLADOLID

2. Los representantes de las personas trabajadoras (2) , serán designados por las Organizaciones Sindicales firmantes de éste Convenio, proporcionalmente a su representatividad en la Comisión negociadora. Los dos representantes de los empresarios serán designados por AVADECO.

3. Será Presidente de la Comisión Paritaria, uno de los representantes de por las personas trabajadoras elegido por todos los miembros de la Comisión Paritaria al firmar el Convenio y para todo el periodo de vigencia del mismo. Será Secretario de la Comisión Paritaria el Secretario/a General de AVADECO.

4. 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.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/96

Lunes, 22 de mayo de 2023

Pág 38

5. La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud de cualquiera de los componentes de la misma, a tal efecto el solicitante deberá comunicar por escrito, al Secretario/a de la Comisión, el asunto objeto de tratamiento y éste/a en el plazo máximo de 2 días, desde la solicitud, convocará a sus miembros en la Sede de la Comisión.

En todo caso el Secretario/a de la Comisión convocará a ésta para tratar de cualquier asunto de la competencia de la Comisión que sea planteado a la misma por Empresario/s o persona/s Trabajador/es/as del Sector.

A las reuniones de la Comisión Paritaria las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

6. Habiendo sido convocada debidamente la Comisión -conforme se ha indicado en el apartado anterior-, para que la misma pueda adoptar acuerdos válidos, deberán asistir a la reunión, como mínimo, un (1) miembro por cada representación (de empresarios y trabajadores).

7. Los asuntos que se sometan a la consideración de la Comisión Paritaria podrán tener el carácter de Ordinarios o Extraordinarios, cualesquiera de las dos representaciones en dicha Comisión (De las personas Trabajadores y de los Empresarios) tienen autoridad para calificar el carácter de los asuntos que sometan a la misma. Los asuntos Ordinarios deberán ser resueltos en el plazo de diez días naturales y los extraordinarios en dos días naturales, desde la fecha en que se presentó la solicitud a la Comisión. Transcurridos dichos plazos sin que la Comisión haya dictado Resolución expresa sobre el asunto planteado, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

8. En todo caso las decisiones que adopte la Comisión Paritaria, han de serlo por unanimidad (conformidad de todos sus miembros presentes en la reunión).

Art. 44.- FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

1. Tiene por objeto aclarar e interpretar los preceptos del presente Convenio, mediar, controlar y vigilar el cumplimiento de lo pactado, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones, que dentro de sus competencias le sean planteadas por las partes, así como el de servir de instrumento de conciliación y arbitraje obligatorios para la solución de todo tipo de conflictos colectivos y el logro de la convivencia laboral, a cuyo mantenimiento se obligan las partes firmantes de este Convenio.
2. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el Convenio.





3. En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales surgidas 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 se produzcan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

4. La Intervención a requerimiento de las partes, 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.

5. Recibir la comunicación que deben 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.

6. La Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para , en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes de impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.

7. Recibir la comunicación de iniciativa de promoción de convenio de empresa.

8. Intervenir, a requerimiento de las partes, para solventar desacuerdos en el periodo de consultas referentes a: movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).

9. Cualesquiera otras actividades que tengan como finalidad una mejor aplicación e interpretación del convenio.

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

Art. 45º.- MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ; E INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO (DESCUELGUE DEL CONVENIO).-

1. – Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo:

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

2.- La modificación de las condiciones de trabajo reguladas en este Convenio deberá realizarse conforme a lo establecido en el art. 82.3.





3.- Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores) , las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta Ley.

4. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

5. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1.3 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

6. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse por imperativo legal , la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:





a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

c) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1ª Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2ª Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere el párrafo a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión del párrafo a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

3ª Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en el párrafo a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.





La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 1.5. de este artículo.

7. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1.5. de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

2.- Inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio (DESCUELGO DEL CONVENIO):

1. El presente Convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.





2. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores (E.T) , se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41. E.T. a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio, que afecten a las siguientes materias (art. 82.2 E.T.):

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art. 41.4 E.T. en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el .

Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, para que medie y busque salidas al conflicto; la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a





contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera alcanzado un Acuerdo con la intervención de la Comisión Paritaria, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito Autonómico (o en su caso Estatal) , previstos en el art. 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del E.T.

Las partes al someter a la Comisión Paritaria las discrepancias surgidas en el periodo de Consultas mantenido para la Inaplicación del Convenio, deberán remitir a la Comisión , a la vista de lo tratado en el periodo de Consultas:

- La documentación aportada por la Empresa para justificar su solicitud.
- Las Actas de las reuniones mantenidas
- Cada parte un informe sucinto de sus respectivas posiciones y puntos de discrepancia con la otra en orden a obtener un Acuerdo.
- Cualquier documentación que consideren conveniente las partes para una mejor valoración de la cuestión por la Comisión.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPITULO XI

Art. 46º. - DISPOSICION TRANSITORIA.

Los atrasos que, en su caso, correspondan a las personas trabajadoras por la aplicación del presente Convenio tendrán efectos retroactivos desde 01/01/2022) y se abonarán por los empresarios, en el mes siguiente a su publicación en el B.O.P. de Valladolid.

Art. 47º.- DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.-

Si durante la vigencia de este Convenio se aprobasen por el Gobierno disposiciones normativas de carácter laboral que determinen variaciones con incidencia en el marco regulado por este Convenio, las partes negociadoras asumen la obligación de negociar su inmediata aplicación al mismo.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2023/96

Lunes, 22 de mayo de 2023

Pág 45

Art. 48º- DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA (GENERO NEUTRO).-

En el Texto de este Convenio, al objeto de no realizar una escritura en exceso compleja, se ha utilizado el masculino en singular o plural como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

Art. 49º- DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.-

A Título informativo y para facilitar a las empresas el pago de las diferencias de salarios no abonadas a los trabajadores en el año 2021, consecuentes al incremento del Salario mínimo interprofesional/2021, se incorpora al presente Convenio la Tabla salarial que correspondía haber aplicado dicho año 2021 :

- Tabla salarial/mensual año 2021 : *(actualizada conforme al S.M.I. –año/2021-)* es la siguiente:

TABLA SALARIAL MENSUAL. AÑO 2.021	
CATEGORIAS PROFESIONALES	
	EUROS
GRUPO III	
ENCARGADO GENERAL.....(N-2)	1.097,22
GRUPO II	
ENCARGADO..... (N-3)	990.05
CONDUCTOR-REPARTIDOR.....(N-4)	968,41
OFICIAL ESPECIALIZADO(N-4)	968,41
OFICIAL ADMINISTRATIVO.....(N-4)	968,41
GRUPO I	
OFICIAL (N-5)	965,00
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE ENTRADA.....(N-5)	965,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE ENTRADA.....(N-5)	965,00
OFICIAL DE ENTRADA.....(N-6)	965,00

En cuyos términos las partes firmantes CC.OO. y U.G.T. en representación de las personas trabajadoras los trabajadores y AVADECO por los Empresarios, del Sector, dejan establecido el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que después de leído y hallado conforme, lo firman en Valladolid.

