
Convenio o Acuerdo: LAVANDERIAS INDUSTRIALES

Expediente: 21/01/0036/2023

Fecha: 14/04/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21002445012009.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES/AS DE LAVANDERÍAS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA 2022, 2023, 2024 y 2025.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES/AS DE LAVANDERÍAS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA 2022, 2023, 2024 y 2025, que fue suscrito con fecha 6 de marzo de 2023 por la Asociación Provincial de Empresarios de Lavanderías Industriales y Tintorerías-Lavanderías de Huelva y por los representantes de los trabajadores de las centrales sindicales UGT, CC. OO y USO y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.



TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

Huelva a 14 de abril de 2023 Delegado Territorial, MANUEL ALBERTO SANTANA MARTINEZ

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES/AS DE LAVANDERÍAS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA 2022,2023,2024 y 2025.

NATURALEZA JURIDICA

Artículo 1º.- Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

TITULO II

CONDICIONES GENERALES

Artículo 2º.- Ámbito territorial.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo en las Lavanderías Industriales, aplicándose en todos los centros de trabajo situados en la provincia de Huelva.

Artículo 3º.- Ámbito funcional.

Están comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio todas las empresas del sector de lavandería industrial, tanto las ya establecidas como las que con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio se puedan establecer.

Se entenderán empresas de lavandería industrial afectadas por este Convenio, aquellas cuyos servicios vayan destinados a empresas mercantiles.

Artículo 4º.- Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio, la totalidad de las personas trabajadoras que, en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en las empresas mencionadas en el artículo anterior, sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo las personas trabajadoras que prestan sus servicios en los centros especiales de empleo, dedicados a las actividades indicadas en el artículo 3 anterior.

Artículo 5º.- Ámbito temporal, vigencia, duración y prórroga.

Vigencia.- El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2022, con independencia de la fecha de su publicación en el BOP.

Duración.- La duración del Convenio será de 4 años, desde el día uno de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Prórroga.- Al término de la vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes firmantes.

En cualquier caso la denuncia habrá de notificarse a la otra representación, con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento o la de cualquiera de sus posibles prórrogas. Una vez denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo convenio, se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior.

Artículo 6º.- Compensación y absorción.

Las percepciones económicas que se establecen en el presente Convenio tendrán carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

A la entrada en vigor de este Convenio, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional 1ª del mismo, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que contenga de las percepciones económicas realmente abonadas a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

La compensación y absorción sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.



Artículo 7º.- Comisión paritaria.

Composición:

La interpretación, vigilancia y todas aquellas actividades que tiendan a la eficacia práctica del Convenio serán realizadas por una Comisión paritaria formada por diez representantes, cinco de la representación empresarial y otros cinco de la representación de los trabajadores, dos representantes de la UGT, dos representantes de CCOO y uno de USO (centrales sindicales que intervienen en la negociación del Convenio), representantes que se nombrarán dentro del primer mes de la publicación del Convenio.

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en todas aquellas materias que sean de su competencia y dichos asesores serán nombrados libremente por cada una de las partes.

Funciones:

La Comisión, que será única para todo el ámbito del Convenio, tendrá como específicas las siguientes funciones:

- a) Interpretación auténtica del Convenio.
- b) Arbitrar en las cuestiones de conflicto que puedan surgir sobre la inclusión o no de determinadas empresas en el ámbito funcional del Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de los pactos de este Convenio.
- d) Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean sometida por las partes.

La intervención de la Comisión en las materias mencionadas será preceptiva, sin perjuicio de la libertad que tienen las partes para poder acudir a la autoridad o jurisdicción competente, una vez agotado este trámite.

Procedimiento de actuación:

Cada parte formulará a su respectiva representación, las cuestiones que surjan en relación con los puntos reseñados en el enunciado de sus funciones. De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, para que, ambas, en un término a contar desde la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en la señalización de día y hora en que la Comisión tendrá que reunirse para emitir el correspondiente informe. Los acuerdos, que tendrán que ser unánimes, serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

Esta Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo sea solicitado por alguna de las partes y deberá reunirse para tratar la cuestión en un plazo máximo de 20 días desde que se formuló.

Domicilio:

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en la sede social de la Asociación de Lavandería Industrial, en Avda. de la Ría n.º 3.

Artículo 8º.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, en el E.T., y demás Legislación aplicable.

Artículo 9º.- Grupos profesionales.

GRUPO PROFESIONAL I

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas.

Se encuadran dentro de este grupo, a título enunciativo y no restrictivo, las siguientes categorías: Jefes.



GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales: Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo la supervisión de tareas. Decide sobre un conjunto amplio de empleados y es responsable de la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo y no restrictivo, las siguientes categorías: Encargados, Conductores de 1ª, Oficiales de 1ª y Mantenimientos de 1ª.

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su centro de trabajo.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, II, BUP o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo y no restrictivo, las siguientes categorías: Administración, Conductores 2ª y Oficiales de 2ª y Mantenimientos de 2ª, Técnicos.

GRUPO PROFESIONAL IV

Criterios generales: En este grupo profesional las tareas consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo de adaptación. El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros empleados. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo y no restrictivo, las siguientes categorías: Limpieza, Mozos, Auxiliares, Oficial 3ª y Peón.

Artículo 10º.- Periodo de prueba.

El periodo de prueba para el personal será de un mes para las personas trabajadoras del grupo IV, dos meses para las personas trabajadoras del grupo III, y de seis meses para las personas trabajadoras del grupo II y I

El periodo de prueba se interrumpirá durante el tiempo que dure la I.T., continuando éste, después del alta.

Para el personal discapacitado se estará a lo dispuesto en el Artículo 10 RD 1368/85.

En relación con el periodo de prueba del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, se estará a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 3/2012 de 6 de Julio.

Artículo 11º.- Movilidad funcional.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en que éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, podrá llevarse a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos según lo dispuesto en los artículos 22.5 y 39 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la



empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 12 º.- Contrato para la Formación en Alternancia.

Podrán celebrarse contratos para la formación de acuerdo con lo previsto en el art.11 del Estatuto de los Trabajadores.

Art.- 13º Contratos fijos-discontinuos

Supuestos habilitantes.

El contrato de trabajo 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.

Del mismo modo, este contrato podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Forma del contrato fijo-discontinuo.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se formalizará 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 figurarán con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

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.

Llamamiento.

El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio 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.

De este modo, la empresa realizará el llamamiento con una antelación mínima de 5 días naturales a la fecha de inicio de 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 las indicaciones precisas de la ubicación del nuevo centro de trabajo, y de las demás condiciones de su incorporación, tales como duración previsible de la actividad, jornada, y distribución horaria.

La empresa no vendrá obligada a realizar el llamamiento cuando el trabajador le hubiere comunicado fehacientemente o ya tenga constancia de que éste se encuentra en situación de excedencia forzosa o voluntaria, de conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, y con los preceptos convencionales que contemplen situaciones análogas y con idénticos efectos.

Desde la fecha en la que la persona trabajadora reciba la notificación deberá contestar en un plazo de 3 días naturales, si acepta el llamamiento o rehúsa.

Sin perjuicio de lo anterior, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán acreditar por cualquier medio admitido en Derecho, incluidos los medios de mensajería instantánea, que se han cumplido sus respectivas obligaciones respecto al llamamiento, o, en su caso, que se ha producido un incumplimiento de estas.



Del mismo modo, la desatención del llamamiento o su rehúse expreso por parte de la persona trabajadora tendrá la consideración, en todo caso, de una dimisión. Sin perjuicio de esta consideración, y sus consiguientes efectos, la empresa podrá calificar la desatención como un incumplimiento contractual muy grave, de conformidad con las faltas y sanciones previstas en el presente convenio colectivo.

No obstante lo anterior, se considerará como desatención justificada del llamamiento las situaciones protectoras del embarazo, maternidad, paternidad o las establecidas para las víctimas de violencia de género, en los términos expuestos en el artículo 55.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para calificar un despido como nulo.

Por su parte, las personas trabajadoras 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.

Contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial.

Dadas las peculiaridades del sector y los diferentes tipos de servicios adjudicados o contratados por las empresas, la modalidad contractual del contrato indefinido fijo-discontinuo podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial.

Atendiendo a que en el contrato de trabajo figurará con carácter estimada la jornada de la persona trabajadora, en el momento del llamamiento se concretará si los servicios a prestar por la persona trabajadora serán a jornada completa o a tiempo parcial.

Si al efectuarse el llamamiento, y concretarse la jornada a prestar, la persona trabajadora no estuviera conforme con la jornada completa o a tiempo parcial que se fuera a realizar, podrá rehusar el llamamiento, comportando la dimisión del puesto de trabajo, y sin que se pueda considerar un incumplimiento contractual.

Cómputo de la antigüedad.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

En todo caso, computarán exclusivamente por el tiempo de prestación de servicios efectivo -sin computar, por tanto, los periodos de inactividad- las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo por cualquier causa del personal fijo-discontinuo.

Información a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que se establezcan en el presente convenio colectivo o, en su defecto, en el acuerdo de empresa.

Por otro lado, 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.

Ejercicio de derechos de conciliación y otros supuestos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley y en el presente convenio colectivo.

Artículo 14º.- Contrato por circunstancia de la producción

Las contrataciones efectuadas por la empresa al amparo del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores pueden tener una duración máxima de un año. En el caso que se concierten por un término inferior al año, pueden ser prorrogado por una única vez mediante el acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de este límite máximo.



Artículo 15º.- Jornada laboral.

La jornada de trabajo se establece en 40 horas semanales. No obstante, las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar, todo ello en función de las necesidades de la empresa.

En relación con la distribución irregular de la jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 3/2012 de 6 de julio.

Los centros de trabajo permanecerán cerrados a todos los efectos los días 25 de Navidad, 1 de enero Año Nuevo y el 6 de enero. Del mismo modo la jornada de los días 24 y 31 de diciembre, finalizarán a las 15 horas como único turno salvo en las empresas que tengan como clientes centros hospitalarios en los que la jornada finalizará a las 18:00 horas. No obstante lo previsto en el párrafo anterior, la empresa podrá ofrecer a los trabajadores la posibilidad de trabajar el día 6 de enero; en el caso de que el trabajador acepte prestar servicios el día 6 de enero, la jornada finalizará a las 15 horas como único turno.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea igual o superior a 4 horas e inferior a 6 horas, se establece un tiempo de descanso de 10 minutos. En el caso de jornadas de 6 horas a menos de 8 horas, se establece un descanso de 20 minutos al día. En el caso de jornada de 8 o más horas se establece un descanso de 30 minutos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

El tiempo de descanso tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 16º.- Trabajo en festivos.

Teniendo presente que el proceso productivo no es susceptible de interrupción se prestará servicios en todos los días naturales a excepción de los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero.

Si debido a las peculiaridades de la actividad de la empresa, se hace necesario y obligatorio trabajar los festivos, en este caso se abonará, en el periodo de vigencia del presente Convenio, un Plus de Festivo de 83,00 €/día para el Grupo 1, 78,00 €/día para el Grupo 2, 73,00 €/día para el Grupo 3 y 68,00 € para el Grupo 4, o bien se compensará con 1,75 en tiempo máximo de descanso a elección del trabajador. Una vez que el trabajador conozca el calendario o cuadrante anual o mensual, dispondrá de 30 o 5 días, respectivamente, para comunicar a la empresa la elección por la compensación económica o en descanso. En el supuesto que se compense con descanso, será la empresa quien decida el momento de su compensación, dentro de los tres meses siguientes al Festivo.

Artículo 17º.- Calendario Laboral.

La empresa confeccionará con la representación de los trabajadores un Calendario Laboral, antes de la iniciación del año en cuestión, es decir 31 de Diciembre de cada año y deberá facilitar a la Representación Legal de los Trabajadores, mes a mes, un resumen del cómputo de la jornada mensual de la totalidad de la plantilla.

En cada establecimiento existirá un cuadrante horario permanentemente expuesto en un lugar visible para los trabajadores/as, con los horarios de trabajo de cada turno. La dirección de la empresa comunicará a los trabajadores/as, antes del inicio del mes, su cuadrante de descanso semanal y del turno de trabajo que le corresponde con carácter quincenal, respetando en todo momento los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

El cambio definitivo del turno de descanso o de turno de trabajo, deberá comunicarse al trabajador por escrito con una antelación de 48 horas. La recepción de la comunicación por escrito y con la antelación señalada supone la conformidad del trabajador. El incumplimiento por parte de la empresa de la antelación de 48 horas, así como de la comunicación escrita, eximirá al trabajador de la obligación de aceptar el cambio en la rotación del turno de descanso o el cambio en el turno de trabajo.

Artículo 18º.- Horas Compensables o extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas compensables las que excedan de la jornada ordinaria establecida. Dichas horas serán compensadas al trabajador en descansos, con una proporción del 1,75% horas de descanso por cada hora realizada.



La empresa tendrá como tiempo máximo para compensar al trabajador sobre el exceso de horas sobre la jornada normal, un mes, y en su defecto - si esto resulta imposible - abonará el importe en la nómina siguiente, siendo la cantidad económica la que resulte de aplicar un incremento del 75%, sobre la hora ordinaria.

Artículo 19º.- Vacaciones.

Las vacaciones serán de 31 días naturales anuales. El disfrute de las vacaciones podrá dividirse en dos periodos, donde un periodo de dieciséis será a elección de la empresa y el otro periodo de quince días será a libre elección del trabajador, sin que la empresa pueda negarle su concesión, según lo acordado en el Calendario de vacaciones. El comienzo de las vacaciones no podrá coincidir con un día de descanso semanal. Cuando durante el periodo de vacaciones coincidan más de cuatro días del descanso semanal, se anotará un día más por cada uno de ellos para su posterior disfrute en un plazo máximo de dos meses.

El periodo para el disfrute de las vacaciones, será el comprendido desde el uno de Octubre al 31 de Mayo, ambos incluidos, de cada año, excluyendo expresamente los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, por coincidir con el periodo de máxima actividad de la empresa, más el periodo de Semana Santa.

Entre los representantes de los trabajadores y la empresa se elaborará antes del 31 de Diciembre de cada año, un Calendario de Vacaciones donde se establecerán los periodos de vacaciones de toda la plantilla de la empresa, incluidos los periodos a elección del trabajador. En todo caso, el trabajador conocerá las fechas que le correspondan de vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Aquellos trabajadores que, por cualquier motivo, quieran disfrutar de su periodo vacacional fuera de los meses anteriormente señalados, lo podrán hacer siempre que lleguen a un acuerdo mutuo con la dirección de la empresa.

Los trabajadores fijos-discontinuos disfrutarán de su periodo vacacional a continuación de la finalización del contrato. A tal efecto, la empresa lo mantendrá de alta, después de la finalización de su contrato, tantos días como los que le correspondan de vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 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 dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Igualmente, teniendo en cuenta el carácter involuntario que para el trabajador tiene la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, cabe admitir que se pueda alterar el periodo de vacaciones previamente fijado, siempre y cuando, en la fecha en que éste debiera comenzar, el/la trabajador/a se encuentre en dicha situación; una vez finalizada dicha situación de IT, el nuevo periodo de vacaciones se pactará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador para su disfrute dentro del mismo año natural o, a lo sumo dentro del primer mes del año siguiente.

Artículo 20º.- Licencias y Permisos Retribuidos.

El/la trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se detalla:

- a) Por matrimonio del/la trabajador/a 15 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo/a 3 días naturales.
- c) Por intervención quirúrgica o ingreso hospitalario, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días. Si por causa de este evento el/la trabajador/a necesitase realizar algún desplazamiento, fuera de la localidad se podrá ampliar hasta 3 días más, siempre que el desplazamiento sea a una población distinta de la localidad del centro de trabajo, situada a distancia igual o superior a 75 kilómetros.



- d) Por fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad, 2 días. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite ir a población distinta de la localidad del centro de trabajo, situada a distancia igual o superior a 75 km. el plazo será de cinco días.
- e) Por traslado de domicilio, 1 día.
- f) Los/las trabajadores/as, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer o el hombre, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, se acuerda que el tiempo correspondiente a jornadas completas se disfrute de forma continuada tras el alta del descanso por maternidad.

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

- g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes oficiales, con 2 días retribuidos máximo al año.
- j) Por el tiempo indispensable para asistir a consultas médicas de especialistas previa justificación documental dentro del régimen de la seguridad social. (Se entregará justificante firmado por parte del médico especialista, de la hora de la finalización de la misma).
- k) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, la duración del permiso será por el tiempo indispensable para ello.
- l) Asuntos propios, 3 días retribuidos por año trabajado. Los días de asuntos propios serán proporcional al tiempo trabajado durante el año y se preavisará su disfrute con una antelación de 48 horas a la dirección de la empresa. No podrán ser disfrutados, ni autorizados para un número de trabajadores/as que excedan de una persona por turno.

Artículo 21º. Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, teniendo durante el primer año de la misma reserva de puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La solicitud de la excedencia deberá realizarse por el trabajador con un preaviso de quince días.

Los trabajadores podrán solicitar excedencia con reingreso inmediato y reserva de puesto de trabajo en la empresa por un periodo de uno 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 tres años, con reserva de puesto de trabajo, los trabajadores 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.



Artículo 22º.- Estructura Salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base de Grupo y los complementos del mismo.

Art.23º.- Salario Base de Grupo.

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función a su pertenencia a cada uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio

El Salario Base de Grupo remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en éste Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

Art.24º.- Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base.

Los complementos salariales serán:

Año 2022

Plus Convenio: 36,58 €, en 14 mensualidades.

Plus Transporte: 36,58 €, en 11 mensualidades (se excluyen las pagas extras, las vacaciones y situaciones de IT).

Año 2023

Plus Convenio: 37,49 €, en 14 mensualidades.

Plus Transporte: 37,49 €, en 11 mensualidades (se excluyen las pagas extras, las vacaciones y situaciones de IT).

Año 2024

Plus Convenio: 38,24 €, en 14 mensualidades.

Plus Transporte: 38,24 €, en 11 mensualidades (se excluyen las pagas extras, las vacaciones y situaciones de IT).

Año 2025

Plus Convenio: 39,00 €, en 14 mensualidades.

Plus Transporte: 39,00 €, en 11 mensualidades (se excluyen las pagas extras, las vacaciones y situaciones de IT).

Artículo 25º.- Tabla de Salarios Base de Grupos Profesionales.

El Salario Base mensual durante el año 2022 será el siguiente:

GRUPOS:	EUROS /MES:
1	1.186,16 €
2	1.034,76 €.
3	956,71 €.
4	845,92 €

El Salario Base mensual durante el año 2023 será el siguiente:

GRUPOS:	EUROS /MES:
1	1.215,81 €
2	1.060,63 €.
3	980,63 €.
4	867,07 €



El Salario Base mensual durante el año 2024 será el siguiente:

GRUPOS:	EUROS /MES:
1	1.240,13 €
2	1.081,84 €.
3	1.000,24 €.
4	884,41 €

El Salario Base mensual durante el año 2025 será el siguiente:

GRUPOS:	EUROS /MES:
1	1.264,93 €
2	1.103,48 €.
3	1.020,24 €.
4	902,10 €

El salario Base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 26º.- Revisión Salarial.-

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio serán:

- Para el año 2022, a aplicar a las tablas salariales de 2021 un incremento de 3,5 %, así como al Plus de Transporte y Plus Convenio.
- Para el año 2023, a aplicar a las tablas salariales de 2022 un incremento de 2,5 %, así como al Plus de Transporte y Plus Convenio.
- Para el año 2024, a aplicar a las tablas salariales de 2023 un incremento de 2,00 %, así como al Plus de Transporte y Plus Convenio.
- Para el año 2025, a aplicar a las tablas salariales de 2024 un incremento de 2,00 %, así como al Plus de Transporte y Plus Convenio.

En todo caso se habrá de garantizar el percibo del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual que está vigente en cada uno de los años de duración del presente Convenio Colectivo, abonando para ello, en su caso, un complemento hasta alcanzar la cuantía del citado S.M.I..

Artículo 27º.- Plus Anual.

Se establecen un Plus Anual para los cuatro años de vigencia del Convenio, consistente en una cantidad de 375,00 € al año por trabajador independientemente de su categoría profesional.

Dicho Plus se devengará del día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y se abonará antes del 31 diciembre del año de su devengo, siendo proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 28º.- Plus de Nocturnidad.

Se establece un Plus de Nocturnidad con un incremento del 25% sobre el Salario Base que rija en cada momento, que será percibido por los trabajadores que trabajen entre las 22'00 h. y las 6'00 h. del día siguiente.

Artículo 29º.- Gratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a dos pagas y media extras, una de verano, una de Navidad y media de beneficios, que se abonarán respectivamente con la mensualidad de Junio, primera quincena de Diciembre y primera quincena de Marzo, a razón de una mensualidad cada una de ellas de salario base de grupo real, más el complemento de convenio.

El personal con contrato temporal o fijo-discontinuo tendrá derecho a la parte proporcional de pagas extraordinarias al finalizar su relación con la empresa.

Artículo 30º.- Dietas de Gastos de Viaje.

A todos/as los/as trabajadores/as que por necesidades de la empresa tengan que efectuar servicio fuera de la localidad, y que conlleve exceso de jornada ordinaria, se le abonará la cantidad de 13,59 € por comida. El uso de vehículo propio por parte de los trabajadores para realizar labores encomendadas por la empresa conllevará la percepción de 150 € al mes.



Artículo 31º.- Anticipos.

Todo trabajador/a afectado por este convenio tendrá derecho a percibir un anticipo a cuenta consistente en el 100% del trabajo ya realizado, solicitándolo antes del día catorce del mes corriente.

Artículo 32º.- Prestaciones complementarias de incapacidad Temporal.

Todo trabajador afectado por este convenio, en caso de accidente sea o no laboral o enfermedad profesional, tendrá derecho al complemento salarial necesario para que, sumado a la prestación que le corresponda por incapacidad temporal, totalice el importe íntegro de sus retribuciones mientras permanezca en situación de IT, es decir, el 100% de su salario.

Las empresas complementarán el subsidio por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes hasta llegar al 100% de sus retribuciones salariales a partir del 21º día de baja y, exclusivamente, en la primera baja del año natural en que esta se produzca.

Artículo 32º.- Ropa de Trabajo.

A los trabajadores/as se les entregará, anualmente, dos uniformes completos de invierno y dos uniformes completos de verano y el calzado correspondiente que establezca la evaluación de P.R.L. por puestos de trabajo, que serán entregados en los meses de Enero y Junio respectivamente.

Artículo 33º.- Plus de Puesto de Trabajo.

Los trabajadores que trabajen con la ropa de Hospitales cobrarán un Plus de Puesto de trabajo de 2,72 € al día y solo los días que realmente se realice ésta labor en la zona de sucio con manipulación de ropa hospitalaria.

Artículo 34º.- Reducción de Jornada.

Los trabajadores/ as afectados a este convenio podrán acogerse a la reducción de jornada en los casos de guarda legal de hijos menores de 12 años o familiares disminuidos físicos, psíquicos o sensorial hasta el segundo grado de parentesco que por razones de edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por si mismo y que no desempeñen actividades retribuidas.

La reducción podrá ser de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada.

Artículo 35º.- Permiso sin Sueldo.

Los trabajadores que llevan como mínimo dos años en la empresa podrán solicitar permiso sin sueldo con una antelación posible de 30 días, en los casos: de enfermedades graves, hospitalizaciones, cuidado de familiares y situaciones graves de enfermedades hasta el segundo grado de consanguinidad previo informe de los representantes de los trabajadores. Estos permisos no serán superiores a 15 días naturales.

Artículo 36º.- Prevención de Riesgos Laborales.

En cumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, el empresario garantizará que todos y cada uno de ellos reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales.

Todo trabajador de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad de contratación y, con carácter previo a su incorporación efectiva al puesto de trabajo, deberá recibir la formación necesaria y específica que le permita afrontar en condiciones de seguridad y salud los riesgos inherentes al puesto de trabajo que vaya a ocupar que no hayan podido ser eliminados.

Asimismo, la empresa establecerá planes formativos en materia preventiva, de periodicidad no inferior al año y específicamente elaborados para cada puesto de trabajo. Dichos planes formativos deberán ser impartidos a todos y cada uno de los trabajadores.

Cualquier modificación de los procesos productivos, aparición de nuevos riesgos o modificación de los ya existentes, introducción de nuevos equipos de trabajo, utilización de nuevas sustancias químicas y cambio en la organización del trabajo llevará aparejado el establecimiento, con carácter previo, del correspondiente plan preventivo que permita a los trabajadores afrontar la nueva situación en condiciones de seguridad y salud.



La información, tanto a los propios trabajadores como a sus representantes legales, delegados de prevención y delegados de personal, debe erigirse en un instrumento indispensable de la política preventiva en la empresa. En consecuencia los trabajadores habrán de ser informados periódicamente tanto de los riesgos a los que se ven sometidos como de las medidas preventivas establecidas para su eliminación o minimización. Como parte integrante de dicha estrategia informativa se pondrá especial énfasis en la señalización adecuada de los riesgos presentes en cada puesto de trabajo así como de las medidas preventivas específicas.

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de riesgos de todos y cada uno de los puestos de trabajo prestando especial atención a las características de la actividad y de los trabajadores/as que hayan de desempeñarla.

Dicha evaluación deberá actualizarse periódicamente y siempre que se introduzcan modificaciones en el proceso productivo, cambios de equipos de trabajo, nuevas sustancias químicas, condiciones del local u organización del trabajo.

La evaluación de riesgos deberá ser revisada también con ocasión de cualquier daño para la seguridad y salud de los trabajadores que pudiera producirse.

Tras la evaluación de riesgos a que se ha hecho referencia, deberá elaborarse y aplicarse el correspondiente plan de prevención de riesgos laborales que, deberá incluir, la estructura organizativa en materia de prevención de riesgos laborales, las distintas personas responsables, las funciones de cada una de ellas, las prácticas y procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para su aplicación.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades contenidas en el plan de prevención para lo que deberá efectuar un seguimiento continuo del mismo.

Los planes de prevención deberán ser modificados cuando así lo aconsejen los resultados de las evaluaciones de riesgos o cuando con ocasión de daños para la seguridad y salud de los trabajadores/as, las medidas de prevención se hayan mostrado inadecuadas o inefectivas.

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su salud en relación a los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Así se realizará un examen de salud a los trabajadores/as que ingresen en la empresa y a todos con carácter anual y siempre que las condiciones específicas de los puestos de trabajo lo aconsejen.

Deberá optarse por aquellos reconocimientos o pruebas que siendo proporcionales a los riesgos presentes en el puesto de trabajo causen las menores molestias al trabajador/a. Este deberá ser informado previamente de aquellas pruebas o análisis que se le van a realizar a fin de que dé o no su conformidad con el suficiente conocimiento.

Los datos obtenidos como consecuencia de la vigilancia de la salud tendrá carácter confidencial y el acceso a ellos se limitará al personal sanitario que lleve a cabo la misma y a las autoridades sanitarias sin que puedan facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

Esta información será comunicada al trabajador/a afectado y no podrá en ningún caso ser utilizada con fines discriminatorios, selectivos ni en perjuicio del propio trabajador.

Los exámenes de salud se realizarán preferentemente dentro de la jornada de trabajo y el tiempo empleado en ellas será computado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo. Se dispondrá del tiempo necesario como permiso retribuido, así como los gastos de desplazamiento cuando se produzcan.

Todos los centros de trabajo contarán con servicios higiénicos y vestuarios dotados de taquillas individuales de uso exclusivo para los trabajadores/as.

Artículo 37º.- Protección al embarazo.

Cuando las condiciones de trabajo, organización del mismo, sustancias químicas presentes o cualquier otra cuestión relacionada con el puesto de trabajo pueda influir negativamente en la salud de la mujer embarazada, el feto o durante la lactancia el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a esas situaciones de riesgo.



Dichas medidas podrán consistir en la adaptación del puesto de trabajo, la no realización de trabajo a turnos o nocturno, el cambio de puesto de trabajo, incluso si esto no fuera posible, la asignación a un puesto de trabajo de distinta categoría profesional. En este último supuesto la trabajadora afectada conservará el conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Queda expresamente prohibida la asignación de trabajadoras embarazadas o durante el periodo de lactancia a puestos de trabajo en los que haya presente radiaciones ionizantes, agentes cancerígenos, mutágenos o teratógenos y a aquellos en los que se requiera a la manipulación de cargas.

Artículo 38º.- Formación profesional.

Según acuerdo existente entre parte social y patronal.

Artículo 39º.- Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley y disposiciones complementarias.

Los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las Leyes, tendrán las siguientes garantías:

- a) Dispondrán del crédito de horas mensuales que la Ley determina, pudiéndose acumular mensual o anualmente.
- b) Cuando un Delegado de personal o miembro del Comité de empresa, haya agotado su crédito personal y anual de horas, podrá acumular el de otro representante la misma empresa para el mismo período con autorización expresa de éste, poniéndolo en conocimiento previo de la Dirección de la empresa.

Artículo 40º.- Acoso sexual.

Ante posibles situaciones de acoso a los trabajadores, tanto por personal de la propia empresa como ajena a la misma, ocurrido durante la jornada laboral, el afectado podrá denunciarlo y requerir informe de la Comisión Paritaria del Convenio, sin menoscabo de las actuaciones que esta comisión decida adoptar con la conformidad del interesado, que pueda servir como fundamento en aquellas acciones legales que el afectado así lo estime conveniente.

No se producirá traslado de centro de trabajo, por este motivo, salvo petición del interesado.

Artículo 41º.- Acoso moral y psicológico.-

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

Artículo 42º.- Actuaciones en defensa del Medio Ambiente.

- a) Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.
- b) A estos efectos, se debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente, y al mismo tiempo, conseguir con el esfuerzo que se esté desarrollando en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.
- c) Todo ello, debe ser objeto de permanente y compartida preocupación tanto de la dirección de las empresas, como de los representantes de los trabajadores/as.
- d) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a realizar sugerencias (proponer), sobre modificaciones de proyecto en el que se participa, o sobre la realización de tareas concretas con vistas a lograr mejoras ambientales.

Artículo 43.º.- Ayuda de estudios

Por cada hijo que se encuentre en edad escolar: 45,30 euros.



Dicha ayuda de estudios se abonará en el mes de septiembre previo certificado de escolaridad del alumno.

Artículo 44º.- Nóminas y finiquitos.

Las nóminas mensuales entregadas por los empresarios a todos los obreros contratados, especificarán con toda claridad los conceptos que figuran en la misma, con el fin de que puedan ser interpretados por todo el personal. Estas deberán ser puestas a disposición de los trabajadores antes del día 15 del mes siguiente al de su devengo, en papel o vía telemática.

Las empresas se comprometen a entregar a los trabajadores que cesen el correspondiente recibo de finiquito que deberá contener en forma detallada los distintos conceptos salariales y extrasalariales, bien entendido que el finiquito sólo se extiende a los conceptos detallados en él.

Artículo 45º.- Compromiso de Fijeza Laboral:

Las empresas sujetas al presente Convenio deberán contar al menos con un 50% de fijos en plantilla al día 1 de enero de 2018.

Ambas partes se obligan a reunirse a través de la Comisión Paritaria de éste convenio, durante el primer trimestre de cada año, con el fin de comprobar el cumplimiento de este precepto.

Artículo 46º.- Régimen disciplinario.

1.- Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) 3 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- b) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a los compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- d) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

2.- Faltas graves. Serán faltas graves.

- a) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.
- c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o las personas con discapacidad.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- f) La utilización del teléfono móvil, auriculares u otro dispositivo electrónico para uso particular en el centro de trabajo y en horario laboral.
- g) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

3.- Faltas muy graves. Serán faltas muy graves:

- a) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- b) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes
- c) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.



- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros.
- g) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
- h) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- i) El abuso de autoridad.
- j) Fumar en el centro de trabajo
- k) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 47. Sanciones.

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al delegado sindical, si lo hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

Artículo 48º.- Prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en ambos casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Artículo 49.º.- Sumisión al Sercla.

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio/Acuerdo de empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del Sercla para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el Sercla para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero del 2015, y en su Reglamento de desarrollo publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2022, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.”

Artículo 50º.- Parejas de Hecho.

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las garantías y derechos emanados del presentes convenio, siempre que su situación esté regulada en el modo y manera que dicte la Ley.



Disposición Adicional 1ª:

Aquellos trabajadores pertenecientes a los Grupos Profesionales 2, 3 y 4 que, en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, vengan percibiendo los conceptos denominados expresamente Mejora Voluntaria o Gratificación Voluntaria Absorbible y Compensable, tendrán derecho a que se le mantengan y respeten las cuantía percibidas por dichos conceptos, con carácter estrictamente personal, sin que los mismos puedan ser objeto de absorción, compensación ni revalorización con los incrementos pactados en este Convenio o los que se acuerden en un futuro. Dicho complemento se denominará Mejora Voluntaria Consolidada o Complemento Personal.

