

II. Administración Autonómica

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

Resolución de 6 de agosto de 2025 de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora por la que se dispone el registro y la publicación del texto del Convenio Colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa para la provincia de Zamora, para los años 2025, 2026 y 2027 (Código de Convenio 49005605012000/Localizador HT34TT65).

Visto el texto del Convenio Colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa para la provincia de Zamora, para los años 2025, 2026 y 2027 (Código de Convenio 49005605012000/Localizador HT34TT65), suscrito con fecha 4 de julio de 2025: de una parte, por la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEOE-CEPYME Zamora), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT). Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la comunidad autónoma de Castilla y León en materia de trabajo, y 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, y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo (BOCyL de 6 de mayo), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Zamora, 6 de agosto de 2025.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

R-202502174



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE
AL SECTOR DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍAS Y LIMPIEZA DE ROPA,
LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA PARA LA PROVINCIA DE ZAMORA,
PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027

CAPÍTULO PRIMERO
DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

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

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

Artículo 2.º *Vigencia.*

El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2025.

Artículo 3.º *Duración.*

La duración de este convenio colectivo será de tres años, del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 4.º *Denuncia.*

El presente convenio colectivo se entenderá denunciado automáticamente el día 30 de noviembre de 2027.

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

Artículo 5.º *Absorción y compensación.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo serán absorbibles y compensables en su totalidad con las que rigieron con anterioridad al mismo y durante su vigencia.

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

Artículo 6.º *Derechos adquiridos.*

En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas por las empresas a todos o cualquiera de personal.

Artículo 7.º *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la autoridad laboral estimara que el convenio colectivo



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

CAPÍTULO SEGUNDO DEL PERSONAL

Artículo 8.º Ceses.

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

Artículo 9.º Promoción profesional.

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

Artículo 10.º Categoría profesional.

La categoría de Oficial de Primera corresponderá al Oficial de Taller que tenga conocimientos notorios de la naturaleza y composición de las prendas y los tratamientos aplicables a cada una de ellas.

Artículo 11.º Igualdad de oportunidades.

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

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

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

Artículo 12.º Vigilancia de la salud y salud laboral.

Las empresas estarán obligadas a efectuar la vigilancia de la salud a la persona trabajadora al inicio de la relación laboral y sucesivamente, una vez al año. Dicho reconocimiento se llevará a cabo, preferentemente, durante el primer semestre del año.

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



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

CAPÍTULO TERCERO DE LA RETRIBUCIÓN

Artículo 13.º *Salario global.*

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

Artículo 14.º *Tablas salariales.*

Los salarios que percibirán las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio desde el 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre 2025, son los que figuran en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 15.º *Salarios para los años 2026 y 2027.*

Las tablas salariales de aplicación durante el año 2026 serán las que resulten de incrementar el 2,5% las tablas salariales del año 2025. Anexo II.

Las tablas salariales de aplicación durante el año 2027 serán las que resulten de incrementar el 3,5% las tablas salariales del año 2026. Anexo III.

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

Estos salarios servirán de base para el cálculo de las pagas extraordinarias de julio y Navidad, aumentos periódicos por tiempo de servicio y horas extraordinarias.

Artículo 16.º *Antigüedad.*

La persona trabajadora que, en fecha 1 de enero de 1995, tenían la condición de fijos en empresas afectadas por el presente convenio colectivo, percibirán aumentos periódicos en concepto de plus de antigüedad hasta un máximo de tres quinquenios (periodo equivalente a quince años de servicio en la empresa).

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

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

El importe de cada quinquenio –que se pagará al inicio del mes siguiente a la fecha de cómputo del mismo–, consistirá en una cantidad equivalente al siete por ciento (7%), del Salario Base de su Categoría (tabla salarial).

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



Dicho porcentaje permanecerá ya inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se aplicará en cada momento, al salario base establecido en el convenio colectivo para su categoría (según la tabla salarial vigente en cada momento).

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

Artículo 17.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias, que serán abonadas en los meses de julio y diciembre, de cuantía igual a salario base más plus de antigüedad consolidada de treinta días cada una de ellas.

Previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores/ras se podrá prorratear mensualmente el importe de cada una de las gratificaciones extraordinarias mencionadas.

Artículo 18.º *Horas extras y complementarias.*

Se abonarán en el valor de la hora ordinaria multiplicado por 1,50, es decir, el valor de la hora normal se incrementa en un 50 %.

Artículo 19.º *Plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad.*

Las personas trabajadoras que realicen trabajos tóxicos, peligrosos o penosos, tendrán derecho, siempre que estos riesgos no puedan eliminarse mediante la protección adecuada, a percibir un incremento equivalente al 20 por ciento del salario base, establecido para su Categoría Profesional en la Tabla Salarial.

Artículo 20.º *Plus de nocturnidad.*

Las personas trabajadoras que tuviesen que realizar algún trabajo entre las 23 horas y las 6 horas, y siempre que el mismo no sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento equivalente al 20 % por ciento del salario base, en concepto de plus de nocturnidad.

Artículo 21.º *Incapacidad temporal.*

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

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

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



Artículo 22.º Póliza de accidentes.

Las empresas se comprometen y obligan a concertar con una compañía de seguros, una póliza de accidentes de trabajo que garantice a cada persona trabajadora el percibo de las siguientes indemnizaciones:

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

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

Artículo 23.º Salidas, dietas y viajes.

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

CAPÍTULO CUARTO DE LA JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 24.º Jornada y descansos.

La jornada queda establecida en treinta y nueve horas semanales, tanto en jornada continuada como partida.

Todas las personas trabajadoras cuya jornada continuada supere las seis horas dispondrán de veinte minutos de tiempo de bocadillo considerado como tiempo efectivo de trabajo.

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

Distribución irregular.

Podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria, quedará resuelta en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

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

Artículo 25.º Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas, con una duración de treinta y un días naturales de forma continuada.

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



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

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4.5 y 7 del artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 26.º *Permisos retribuidos.*

La persona trabajadora, avisando con la antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se cita:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Por asistir a bodas de ascendientes, descendientes o hermanos debidamente justificadas. Este permiso será de un día natural, salvo que la boda se celebre en un lugar que distare más de doscientos kilómetros de la residencia de la persona trabajadora, en cuyo caso, el permiso será de dos días naturales.
- c) El tiempo necesario para asistir a consultas médicas o donaciones de sangre.
- d) Para acompañar a consulta médica a un familiar hasta el primer grado dependiente de la persona trabajadora, por ser dicho acompañamiento requisito obligado e indispensable en horario de trabajo, adjuntando justificante expedido por el facultativo correspondiente, siempre y cuando no ejercite este derecho otro familiar, acreditándolo debidamente y sin que dicho tiempo pueda exceder de dos jornadas de trabajo.
- e) Cinco días en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que convivan con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En los casos de hospitalización el permiso se disfrutará, previo aviso a la empresa, de forma discontinuada, pudiendo llevarse a cabo en el momento de producirse la hospitalización, durante la misma o en los 8 días posteriores al alta hospitalaria.
- f) Dos días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el personal trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará dos días.



- g) Un día por traslado del domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20 por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Apartado 1), del artículo 46, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, así como a preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional y concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- k) 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.
- l) Un día de asuntos propios.
- m) Por el tiempo indispensable, debidamente justificado, para acompañar al médico especialista a hijos menores de 14 años o discapacitados, sin que dicho tiempo pueda exceder de dos jornadas de trabajo.

El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas (Ley LGTBI).

Permiso no retribuido.

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

Artículo 27.º Movilidad funcional por razones organizativas o de producción.

Por necesidades organizativas y/o de producción de la empresa, en épocas punta, coincidiendo con el comienzo de la temporada de verano y el comienzo de la temporada de invierno, esta podrá destinar hasta un periodo máximo de un mes, a las personas trabajadoras (20 por ciento máximo de la plantilla) a desarrollar actividades de inferior, igual o superior categoría, a la que tengan reconocida, aun



siendo de distinto grupo profesional, sin que ello suponga a los mismos pérdida alguna de sus derechos laborales y económicos y con el derecho a percibir, en el caso de trabajos de superior Categoría, la retribución correspondiente a esta.

Artículo 28.º Autorización de trabajo por necesidades inexcusables de la empresa.

La dirección de la empresa, por razones derivadas del cumplimiento de sus contratos de servicio suscritos con sus clientes, podrá requerir a toda la plantilla para que trabajen un máximo de ocho festivos al año, siendo obligatoria la asistencia al trabajo para las personas trabajadoras que la empresa determine.

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

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

La compensación económica por trabajo en festivos será de 40 euros para el año 2025, 42 euros para el año 2026 y 45 euros para el año 2027 por cada festivo trabajado durante la vigencia del convenio.

Artículo 29.º Calendario laboral.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán elaborar, dentro del primer trimestre del año, el calendario laboral de la empresa, consensuado con los representantes legales de las personas trabajadoras y, donde no haya, con los trabajadores y trabajadoras

CAPÍTULO QUINTO DE LOS DERECHOS SINDICALES

Artículo 30.º Principios generales.

Las partes firmantes ratifican una vez más, su condición de interlocutores válidos y se reconocen así mismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus Organizaciones unas relaciones laborales basadas en el mutuo respeto y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten en las relaciones sociales.

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

Artículo 31.º Acción sindical.

Se permitirá que las personas trabajadoras afiliados a los sindicatos puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en su empresa, fuera de las horas de trabajo, sin perjudicar la actividad normal de aquella y dando aviso previo al empresario.

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



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

Artículo 32.º *Asambleas de trabajadores/as.*

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 las personas trabajadoras no inferior al 15 por ciento de la plantilla, así como por los delegados/as y comités de empresa.

Si la convocatoria la hacen las personas trabajadoras estas designarán el escrito de convocatoria, quienes constituirán la presidencia a falta de delegados/as o comités de empresa.

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

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

Artículo 33.º *Representantes sindicales.*

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

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

Artículo 34.º *Derechos de información de los/as representantes de los trabajadores en materia de contratación.*

Según lo dispuesto en el artículo 64. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo se obligan a formalizar por escrito todos los contratos que realicen con las personas trabajadoras, entregado copia de los mismos a la representación sindical existente en la empresa, en un plazo no superior a diez días, debiéndose firmar una copia de dicho contrato por tales representantes.

Artículo 35.º *Conciliación, vida familiar y laboral.*

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



Derechos de nacimiento y corresponsabilidad en el cuidado.

1. Permisos retributivos.

Cuidado del lactante.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses

2. Nacimiento y cuidado de menor.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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

3. *Permiso parental.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

4. *Reducción de jornada.*

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional



del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género

5. Adaptación de jornada.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.



En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. Ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un periodo máximo de quince días de negociación, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

6. Excedencia por cuidado.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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 y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.



Artículo 36.º Protección de la maternidad.

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

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

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

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

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

3. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial se requiriese la continuidad de la suspensión, pudiendo el juez prorrogar la misma por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. No se computarán faltas de asistencia a los efectos las motivadas por la situación física o psicológica derivada de víctima de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda.

**CAPÍTULO SEXTO
FALTAS Y SANCIONES****Artículo 38.º Faltas del personal.**

Las acciones y omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras en las empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, hasta tres ocasiones en un mes y por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante un periodo de un mes.
- La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al tra-



bajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de notificación.

- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso, podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o se fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

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



Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses, o en veinte durante un año, debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas, dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzcan grave perjuicio para la empresa.
- f) Embriaguez habitual o toxicomanía, si ello repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento, en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas del apartado d) del capítulo de faltas leves y l) y m) del capítulo dedicado a faltas graves.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal, aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- o) Cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras (ley LGTBI).

Artículo 39.º Sanciones.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

R-202502174



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

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

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

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

CAPÍTULO SÉPTIMO CONTRATACIÓN

Artículo 40.º *Contratación.*

Se establece un periodo de prueba para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, de la siguiente duración:

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

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

Artículo 41.º *Contratos temporales.*

las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo podrán ser contratadas a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento y de conformidad con las disposiciones vigentes para cada modalidad.

Contrato de formación en alternancia: Las empresas afectadas por el texto del presente Convenio podrán formalizar y concertar Contratos de formación en alternancia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11, número 2 del vigente del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la única salvedad de que todos los trabajadores contratados mediante esta fórmula, percibirán el 100 % del Salario Mínimo Interprofesional, SMI.

Contrato por circunstancias de la producción: Se podrán concertar contratos por circunstancias de la producción de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se fija en doce meses la duración máxima del contrato.

Artículo 42.º *Indemnización por fin de contratos por circunstancias de la producción.*

A la finalización del contrato por circunstancias de la producción la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año trabajado.



CAPÍTULO OCTAVO DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 43.º *Comisión paritaria de interpretación.*

Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este convenio colectivo y sin perjuicio, del ejercicio de acciones individuales, se constituye una comisión mixta integrada por cuatro (4) representantes de las personas trabajadoras (2 de CC. OO. y 2 de UGT) y cuatro (4) representantes de los empresarios del sector, integrado en CEOE*CEPYME Zamora. Dicha comisión está integrada por los miembros de las Comisiones deliberadoras de este Convenio como titulares o suplentes.

Artículo 44.º *Funciones de la comisión paritaria de interpretación.*

Serán funciones de esta comisión paritaria:

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

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando esta calificación las centrales sindicales o la organización empresarial. Los asuntos ordinarios deberán ser resueltos por la comisión paritaria en el plazo de quince días, y los extraordinarios en cuarenta y ocho horas.

La comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes que la integra, pudiendo asistir a las reuniones acompañadas de sus asesores/as.

No obstante lo anterior, cualquier trabajador o trabajadora podrá interponer reclamación ante la Jurisdicción competente sin necesidad de acudir previamente a la comisión paritaria.

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

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

Artículo 45.º *Inaplicación de las condiciones de trabajo.*

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dicha inaplicación no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.



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

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

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia la fuera planteada.

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

Artículo 46.º *Retirada del permiso de conducir.*

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

Artículo 47.º *Formación.*

A los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo, se les facilitará siempre que ello sea posible, una formación adecuada y continua para promover un mejor desarrollo profesional y personal.

Artículo 48.º *Atrasos.*

Los atrasos surgidos por la aplicación del presente Convenio se abonarán, en su caso, dentro del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 49.º *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (Real Decreto 1026/2024).*

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colectivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y



recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
- Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.
- La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Asimismo, las empresas a las que les resulte que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:
 - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.
 - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
 - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos 'LGTBIfóbicos', especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Disposición final.

El presente convenio colectivo se firma por las centrales sindicales CC. OO. y UGT, Sindicatos más representativos en la comunidad autónoma de Castilla y León, y la representación de los empresarios, CEOE-CEPYME Zamora. Por tanto, las partes tienen capacidad legal suficiente para atribuir eficacia generalizada a este convenio.



ANEXO I

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR
DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍA Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS
Y PLANCHADO DE ROPA PARA EL AÑO 2025**

Categorías profesionales	Salario base 2025 (€)	Cómputo anual 2025 (€)
GRUPO I. TÉCNICOS		
Encargado/a General	1.403,61	19.650,54
Encargado/a de sección	1.330,78	18.630,92
Encargado/a de lavandería y planchado mecánico	1.292,29	18.092,06
GRUPO II. ADMINISTRATIVOS		
Oficial Administrativo	1.236,10	17.305,40
Auxiliar Administrativo	1.215,30	17.014,20
Aspirante menor de 18 años	S.M.I.	S.M.I.
GRUPO III. PERSONAL DE VARIOS		
Encargado/a	1.250,00	17.500,00
Oficial de Primera	1.228,82	17.203,48
Oficial de Taller. Oficial de Recepción. Oficial de Tecera. Peón	1.192,41	16.693,74
Ayudante de Recepción. Entrega lavado y planchado. Repartidor/a	S.M.I.	S.M.I.

R-202502174



ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR
DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍA Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS
Y PLANCHADO DE ROPA PARA EL AÑO 2026

Categorías profesionales	Salario base 2026 (€)	Cómputo anual 2026 (€)
GRUPO I. TÉCNICOS		
Encargado/a General	1.438,70	20.141,80
Encargado/a de sección	1.364,05	19.096,69
Encargado/a de lavandería y planchado mecánico	1.324,60	18.544,36
GRUPO II. ADMINISTRATIVOS		
Oficial Administrativo	1.267,00	17.738,04
Auxiliar Administrativo	1.245,68	17.439,56
Aspirante menor de 18 años	S.M.I.	S.M.I.
GRUPO III. PERSONAL DE VARIOS		
Encargado/a	1.281,25	17.937,50
Oficial de Primera	1.259,54	17.633,57
Oficial de Taller. Oficial de Recepción. Oficial de Tercera. Peón	1.222,22	17.111,08
Ayudante de Recepción. Entrega lavado y planchado. Repartidor/a	S.M.I.	S.M.I.

R-202502174



ANEXO III

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR
DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍA Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS
Y PLANCHADO DE ROPA PARA EL AÑO 2027**

Categorías profesionales	Salario base 2027 (€)	Cómputo anual 2027 (€)
GRUPO I. TÉCNICOS		
Encargado/a General	1.489,05	20.846,77
Encargado/a de sección	1.411,79	19.765,08
Encargado/a de lavandería y planchado mecánico	1.370,96	19.193,41
GRUPO II. ADMINISTRATIVOS		
Oficial Administrativo	1.311,35	18.358,87
Auxiliar Administrativo	1.289,28	18.049,94
Aspirante menor de 18 años	S.M.I.	S.M.I.
GRUPO III. PERSONAL DE VARIOS		
Encargado/a	1.326,09	18.565,31
Oficial de Primera	1.303,62	18.250,74
Oficial de Taller. Oficial de Recepción.	1.265,00	17.709,97
Oficial de Tercera. Peón		
Ayudante de Recepción. Entrega lavado y Planchado. Repartidor/a	S.M.I.	S.M.I.

R-202502174

