

# Boletín Oficial DE LA PROVINCIA DE TOLEDO



Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

**ADVERTENCIA OFICIAL**

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «**Boletín Oficial de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo»**, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

**ANUNCIOS**

**Por cada línea o fracción de 9 centímetros:** 0,78 euros.

**Por cada línea o fracción de 18 centímetros:** 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

**ADMINISTRACION**

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.—Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

**PAGOS POR ADELANTADO****JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA****CONSEJERIA DE EMPLEO Y ECONOMIA**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Servicio de Lavandería Industrial de Castilla-La Mancha, S.A., número de Código de Convenio 45100102012012, suscrito, de una parte, por cuatro representantes de la empresa y de otra, en nombre de los trabajadores, por cinco representantes del Comité de Empresa, firmado el 16 de noviembre de 2011 y presentado ante este Organismo el día 2 de diciembre de 2012, tras las modificaciones efectuadas en el mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 20 del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 8 del Decreto 16 de 2012, de 26 de enero de 2012 por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las Competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía, y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo y Economía), este Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el libro registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 7 de febrero de 2012.-El Coordinador Provincial de la Consejería de Empleo y Economía, Marcelino Casas Muñoz.

**1.- AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.**

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal que presta sus servicios por cuenta ajena en Servicios de Lavandería Industrial de Castilla La Mancha (en adelante SLICAM) en su Planta de Yeles, salvo quienes ostenten la condición de directivo de la misma.

**2.- AMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años de duración, extendiéndose desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012. A los efectos previstos en el artículo 86 punto 2 del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio se entiende denunciado desde el día de su firma.

El pago de los atrasos, consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se realizará dentro de los dos meses siguientes a la firma del mismo.

**3.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.**

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En tales circunstancias, el conjunto de mejoras de este Convenio forman un todo compensable con las que rigieran anteriormente por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y a asistencia total.

**4.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.**

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, quien llevará a cabo a través del ejercicio legal de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos técnicos y materiales y el racional aprovechamiento de la mano de obra.

Alcanzar tal nivel de productividad sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes implicadas, siendo voluntad de empresarios y trabajadores la mejora de la productividad, cuyos objetivos son fundamentalmente el incremento de la rentabilidad y la competitividad.

**5.- INGRESO, PERIODO DE PRUEBA Y CESE VOLUNTARIO.****A.- Ingreso.**

La dirección comunicará al Comité de Empresa los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben reunir los aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza.

La dirección, siempre que sea posible, procurará cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de trabajadores de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

**B.- Periodo de prueba.**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba. Dicho periodo será variable según el puesto de trabajo a cubrir y, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Peones, especialistas y administrativos: Un mes.

Técnicos no titulados: Dos meses.

Técnicos titulados: Seis meses.

Durante el periodo de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

#### C.- Cese voluntario.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo un plazo de preaviso de quince días en el caso de peones, especialistas y administrativos, y, de dos meses en el caso de los técnicos.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago, que será el día 5 de cada mes.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso.

#### 6.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA.

En este punto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### 7.- TRABAJO DE CATEGORIA SUPERIOR.

En este punto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de este artículo, y para la zona de planchado, tendrá la consideración de especialista las personas que estén al frente de una plegadora, máquina empaquetadora o empaquetadora de toallas. En la sección de lavado, tendrá la consideración de especialista aquel capaz de utilizar cualquier maquinaria de la zona. El resto de personal de planta, excepción hecha de los mandos, podrá tener la categoría de peón.

#### 8.- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

En el caso que algún trabajador viera su capacidad disminuida siendo dicha situación reconocida por el servicio de vigilancia de la salud, la empresa procurará reubicarlo en puestos adecuados a su limitación, respetando las condiciones económicas generales de su categoría.

#### 9.- TIEMPO DE TRABAJO.

##### A.- Jornada.

La jornada de trabajo para los dos años de vigencia de este Convenio será de 1.774 horas efectivas/año. Durante la jornada ordinaria se tendrá derecho a veinte minutos de bocadillo, computándose como tiempo efectivo de trabajo diez minutos, siendo aportado el resto por los trabajadores.

La determinación práctica de esta jornada laboral durante el periodo de vigencia de este Convenio, queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se negocien cada año.

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

La jornada semanal se entenderá de lunes a sábado.

La empresa tendrá que comunicar al personal afectado y a los representantes de los trabajadores el cambio de turno con quince días de antelación. Los turnos serán rotativos.

##### B.- Festivos.

Los festivos oficiales, entendiendo por estos los doce días marcados por la Junta de Castilla-La Mancha más las dos fiestas locales, que tengan carácter de laborables según calendario, se retribuirán, por cada día de estos catorce efectivamente trabajado, en los dos años de vigencia del presente convenio, con un plus de 63,39 euros para encargados y oficiales, 52,82 euros para especialistas y de 47,54 para los peones.

Los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre no tendrán la condición de laborables. Los días 24 y 31 de diciembre la salida del turno no serán mas tarde de las 20.00 horas.

##### C.- Vacaciones.

Las vacaciones serán de treinta y un días naturales, y se disfrutarán al menos veinte días ininterrumpidamente entre la primera semana completa del mes de julio y el 30 de septiembre. Los días que restaran deberán disfrutarse entre los meses de octubre a diciembre y solicitarse con un mes de antelación.

Dicho calendario se podrá modificar cuando un trabajador, antes de dar comienzo al disfrute de sus vacaciones, comience un proceso de baja laboral por enfermedad o accidente laboral. En este caso, en el momento del alta médica, disfrutará los días que le restasen dentro del periodo marcado y, los no disfrutados, pospondrá su disfrute fijando una fecha, acordada por ambas partes, dentro del año natural y no pudiendo fraccionar en mas de dos periodos.

Cuando las vacaciones se interrumpan por baja por alumbramiento, los días no disfrutados serán concedidos después del periodo de baja obligatoria.

Además de los días de vacaciones, los días de diferencia entre el Calendario Industrial y el Laboral se definen como de disfrute voluntario. El calendario anual recogerá al menos tres días de disfrute voluntario al año. Al objeto de evitar excesivas coincidencias que puedan crear importantes perturbaciones en la marcha normal de la producción y los servicios, la elección de esos días será autorizada por el superior jerárquico directo, no pudiendo coincidir más de dos personas del mismo turno y en el mismo día. Deberán solicitarse con una antelación mínima de setenta y dos horas. La autorización se otorgará por riguroso orden de presentación de las solicitudes, no pudiendo acumularse a puentes y vacaciones. Habrá un máximo de dos personas librando por día y turno. No se podrán acumular a vacaciones ni puentes. Tantos los días fijados por la empresa como los de libre disposición no computaran como horas de trabajo.

##### D.- Licencias.

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

Por matrimonio quince días naturales.

Por intervención quirúrgica, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho legítimamente constituida e inscrita, hijo, padre, madre, nieto, hermano, cuñado o abuelo del trabajador, tres días naturales.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convenga entre la empresa y el trabajador. En ningún caso, por virtud de este sistema de disfrute diferido, podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia que los que le hubieren correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

Si por causa de este evento el trabajador necesitase realizar algún desplazamiento se ampliará a dos días mas, entendiéndose por desplazamiento lo situado a 50 km. del centro de trabajo.

Por intervención quirúrgica que requiera hospitalización o fallecimiento de tíos o sobrinos, dos días naturales.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días, ampliable a cuatro cuando se precise hacer un desplazamiento.

Por traslado de domicilio habitual, un día natural.

Por matrimonio de padres, hijos, hermanos y abuelos por consanguinidad o afinidad, un día natural.

Dos días naturales por nacimiento de hijo o adopción, prorrogables a dos días mas si hubiera desplazamiento.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público. En los seis puntos anteriores las licencias se concederán por días naturales y a partir del hecho causante.

Por el tiempo necesario para asistir a consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social, hasta un límite de veinte horas anuales cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo. Se entiende por tiempo necesario, el que conste en el justificante médico de asistencia a consulta con especificación del tiempo empleado en la misma.

El disfrute de este permiso queda condicionado a la presentación del justificante de asistencia a consulta.

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, el trabajador tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Por voluntad del trabajador se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. El permiso de lactancia de hijo menor de nueve meses podrá acumularse en jornadas completas.

Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de titulación oficial.

Quien por razones de tipo legal, tenga a su cuidado directo un mayor de ocho años y menor de doce, podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La concreción del horario de esta jornada deberá fijarse con acuerdo expreso con la dirección de la empresa, atendiendo a las necesidades organizativas de la misma.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor de dieciocho años 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 santiario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

**Licencia no retribuida:** Los trabajadores con antigüedad superior a un año podrán solicitar de quince días a tres meses de licencia, no coincidente con el periodo de Navidad, Semana Santa y los meses de julio, agosto y septiembre, salvo causa justificada. La solicitud debe hacerse con treinta días de antelación, salvo caso de urgente necesidad. El trabajador en este caso no percibe haberes y la empresa queda exonerada de cotizar a Seguridad Social. El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente a la finalización de esta licencia y lo hará en las mismas condiciones que tenía el día anterior al inicio de la misma.

#### E.- Excedencias.

**Forzosa:** Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

**Voluntaria:** Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a dos años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto, y sin que, en ningún caso, se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa. El reintegro deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

En lo referente al derecho de los trabajadores a un periodo de excedencia por cuidado de familiares, se estará, en todo, a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### 10.-ABSENTISMO Y ASIGNACIONES COMPLEMENTARIAS DE LA EMPRESA EN I.T.

Las ausencias motivadas por enfermedad, incluso cuando sean de un solo día, deberán ser justificadas mediante el oportuno parte de baja o, en su defecto, justificante médico de asistencia a consulta, con especificación del tiempo empleado en la misma. Será obligatorio la presentación del parte de baja oficial extendida por el médico de los servicios públicos de salud dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio del proceso y al cuarto día de la incapacidad y semanalmente, presentar en la empresa el parte de confirmación. Si no concurren estos justificantes o no son entregados en los plazos legalmente establecidos, la empresa quedará exonerada de abonar retribución alguna por este tiempo.

En el caso de I.T. derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, a partir del primer día, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe integral del salario Convenio percibido en el mes anterior a la baja.

En el caso de I.T. derivada de enfermedad común la empresa complementará, a partir del treintavo día de la baja, las prestaciones de la Seguridad Social hasta un 85% por 100 de su salario convenio del mes anterior. En caso de intervención quirúrgica con ingreso hospitalario mínimo de tres días, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta un 85 por 100 del salario convenio del mes anterior, desde el primer día al veintavo de la baja, y a partir de dicho día hasta el 100 por 100 de la citada retribución.

#### 11.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para su prevención. Asimismo se informará a los Delegados de Prevención.

La empresa se compromete a realizar los reconocimientos médicos necesarios con la periodicidad que establezcan los protocolos médicos aplicables, respetando en todo caso la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo establecido en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 12.- REGIMEN ECONOMICO.

##### A.- Salario Convenio.

El salario Convenio para el año 2011 será para cada categoría el fijado en las tablas salariales que se adjuntan en el anexo I de este Convenio y que responde, salvo para la nueva categoría, a las tablas del 2009, incrementados los conceptos de salario base y plus transporte de aquella tabla en un porcentaje del 2 por 100.

Para el año 2012 el salario será el que se adjunta en el anexo II y que responde a la tabla de 2011, incrementándose en un porcentaje del 2 por 100 el salario base y plus transporte de la tabla de 2011.

##### B.- Antigüedad.

En los dos años de vigencia del presente Convenio se abonará un complemento personal anual por antigüedad fijado en 669,00 euros anuales al personal que tuviera antigüedad superior a cinco años. Tendrán derecho a este complemento los trabajadores cuya fecha de incorporación a la empresa es anterior al 31 de diciembre de 2004.

La antigüedad se devengará el día del cumplimiento del quinquenio.

Las excedencias, licencias no retribuidas y cualquier otra circunstancia similar, retrasaran por el tiempo de su duración el vencimiento anual de la antigüedad.

Las citadas cantidades se percibirán fraccionadas en catorce partes iguales, doce de ellas dentro de la liquidación salarial de cada uno de los doce meses siguientes al devengo y dos con las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Este complemento absorbe cualquier otro que tuviese el trabajador, tales como mejora voluntaria, plus de disponibilidad, incentivos u otros, cualquiera que fuera el concepto por el que se percibiera.

##### C.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias denominadas de verano y Navidad, en la cuantía de treinta días de salario más antigüedad.

Se establece como fecha límite de pago para estas gratificaciones las siguientes:

- Gratificación de verano el 15 de julio.
- Gratificación de Navidad el 20 de diciembre.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrataéndose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Se establece también una tercera paga llamada de beneficios que se hará efectiva el mes de marzo de cada año y consistente en veintidós días de salario. Será concedida también en proporción al tiempo trabajado, prorrataéndose en doce mensualidades.

#### D.- Horas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias de manera que se favorezca la creación de empleo.

Cada hora que se realice por encima de la jornada pactada durante los dos años de vigencia de este Convenio se abonará de acuerdo con la tabla recogida en el anexo I de este Convenio.

El trabajador, de acuerdo con la empresa, podrá optar entre cobrarlas o compensarlas con descansos, acumulándolas quincenal o mensualmente. En el caso que optara por la compensación se compensará cada hora extra realizada con 1,5 horas de descanso.

En ningún caso podrán realizarse más de nueve horas diarias y efectivas, y el exceso, de existir, se considerarán horas extraordinarias.

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria.

#### E.- Plus transporte.

Todo el personal percibirá, en el año 2011, un plus por este concepto de 1,85 euros por día trabajado. En el año 2012 este plus ascenderá a la cantidad de 1,887 euros por día trabajado.

#### F.- Ayuda cultural.

El personal, con fecha de incorporación a la empresa sea anterior a la de la firma de este Convenio, percibirá, en los años 2011 y 2012, en concepto de ayuda cultural, la cantidad de 402,72 euros anuales, prorrataeados en doce meses.

El personal con fecha de último contrato posterior a la firma del presente Convenio no percibirá cantidad alguna en concepto de ayuda cultural.

#### G.- NOCTURNIDAD.

Los trabajadores cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las 22,00 y las 6,00 horas, recibirán en concepto de plus de nocturnidad el 25 por 100 del salario base.

#### 13.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES INDIVIDUALES.

La empresa suscribirá una póliza con una Compañía aseguradora que cubra el riesgo por muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, e invalidez permanente absoluta y gran invalidez por las mismas causas, incluyendo el accidente in itinere, por un capital de 12.000 euros para todo el personal afectado por este convenio

#### 14.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los epígrafes siguientes.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave. Cualquiera que fuera su calificación requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta treinta días después de la fecha de su imposición.

#### A.- Se considerarán faltas leves:

- 1.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.

2.- La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.

3.- No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

4.- El abandono de servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se occasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

5.- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.

6.- La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

8.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

9.- Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

10.- Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

11.- El consumo de drogas o embriaguez no habitual en el trabajo.

B.- Se considerarán faltas graves.

1.- La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en mas de tres ocasiones en el periodo de un mes por un tiempo total de sesenta minutos.

2.- La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se occasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3.- El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

4.- Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

5.- La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga trascendencia grave para las personas o las cosas.

6.- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio grave a la empresa.

7.- Suplantar a otro trabajador alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

8.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ellos se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

9.- La realización, sin previo consentimiento de la empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

10.- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

11.- La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituye un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

12.- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta a la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

C.- Se considerarán faltas muy graves.

1.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

2.- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5.- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se occasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

6.- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

7.- La realización de actividades que implique competencia desleal a la empresa.

8.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9.- Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

10.- La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

11.- Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación laboral o profesional.

12.- Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

13.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

14.- La reiterada no-utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

15.- El abuso de autoridad que pudieran cometer directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad el hecho arbitrario cometido por un superior con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

16.- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese estado sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

#### D. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

Por las faltas leves: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por falta muy grave: Amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes o despido.

#### E.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### 15.- ROPA DE TRABAJO.

La empresa facilitará gratuitamente a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada, de dos piezas, así como el calzado para el desempeño de su tarea, tantas prendas como sean necesarias al año (como mínimo un uniforme completo con su correspondiente calzado).

#### 16.- REPRESENTACION COLECTIVA.

Los trabajadores tendrán derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, es decir, Delegados de Personal o Comités de Empresa.

Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrá de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 250 trabajadores, veinte horas.
- De 251 a 600 trabajadores, treinta horas.
- De más de 600 trabajadores, cuarenta y cinco horas.

Los miembros de dichos órganos podrán informar directamente dentro de su centro de trabajo a sus compañeros, sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Así mismo podrán fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa, para comunicaciones de carácter laboral y sindical.

La representación colectiva podrá requerir a la empresa para que se le entregue un ejemplar del Convenio Colectivo y de los modelos TC 1 y TC 2 del boletín de cotización.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular en uno o varios de sus componentes el crédito de horas establecido legalmente. En ningún caso se rebasarán el máximo de horas que corresponda al total de todos ellos en virtud de esta acumulación. A tales efectos, aquellos miembros que opten por la acumulación, notificarán a la empresa con antelación de al menos tres días el miembro o miembros del Comité en quienes recaerá la acumulación durante el mes siguiente.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos.

Los delegados de personal y el Comité de empresa tendrán las siguientes competencias:

- Recibir información que les será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y la evolución probable del empleo.

- Conocer el balance, cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos.

- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones.

1. Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de ésta.

2. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

3. Planes de formación profesional.

4. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

5. Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

La empresa entregará copia básica de nuevas contrataciones que se realicen, conforme al Estatuto de los Trabajadores.

Ser informado de las sanciones graves y muy graves impuestas.

Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especialidades del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Ejercer su labor de:

1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los acuerdos, pactos y condiciones legales oportunas ante el empresario y los organismos y tribunales competentes.

2. De vigilancia y control sobre las condiciones de Seguridad e Higiene.

Participar como se determine en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal mancomunadamente. La convocatoria y celebración de las mismas se ajustará al Estatuto de los Trabajadores.

#### 17.- CATEGORIA PEON NUEVA CONTRATACION.

Todo el personal con fecha de contratación posterior a la firma del presente Convenio, aún cuando hubiese estado ligado a la empresa por un contrato anterior, durante el primer año de vigencia del presente convenio percibirá la cantidad de 9.719,92 euros/brutos año en concepto de salario base. Esta cantidad, para el año 2012, se incrementará hasta los 9.914,32 euros brutos /año.

Además de la citada cantidad percibirá el plus transporte.

#### 18.- COMISION PARITARIA.

Se constituirá a la firma del Convenio y constará de cuatro miembros, dos por los representantes de los trabajadores y dos por parte de la empresa.

Sus funciones serán la interpretación y seguimiento del Convenio, así como la actualización anual de sus anexos.

Se reunirá cuando lo solicite una de las partes por escrito de la Comisión, con al menos quince días de antelación a la celebración de la misma y facilitando la propuesta del Orden del día. Cualquier consulta realizada por un trabajador o trabajadores de SLICAM respecto de la aplicación de este Convenio deberá efectuarse por escrito dirigido a cualquiera de las dos partes de la Comisión, y ésta, despachada en plazo no superior a quince días.

#### 19.- DE LA IGUALDAD.

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.

Ninguna persona empleada en Servicios de Lavandería Industrial de Castilla-La Mancha, podrá ser discriminada por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del Convenio Colectivo y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de su contenido.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito de esta empresa, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa e indirecta:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una norma interna, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

#### 20.- COMISION PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACION.

Se creará una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Esta comisión se constituirá obligatoriamente dentro de los dos meses siguientes a la firma del convenio.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por dos componentes de la dirección de la empresa y dos de la representación de los trabajadores.

En cuanto a la composición de dicha Comisión, se considera recomendable que al menos uno de los miembros de cada representación sean de sexo femenino.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.

Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La Comisión velará por el cumplimiento de la Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.

Esta Comisión velará también para que no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura.

#### 21.- DISPOSICION ADICIONAL.

La empresa se compromete a mantener un porcentaje de plantilla del 70 por 100 referido al mes del año anterior en que el número de plantilla era mas bajo, con contrato indefinido. Quienes hubiesen desempeñado funciones eventuales, temporales e interinos, tendrán derecho preferente a ocupar las plazas que se creen como trabajadores indefinidos, siempre que se ajusten a los requisitos del puesto.

#### ANEXO I TABLAS SALARIALES AÑO 2011

CATEGORIA	SALARIO BRUTO ANUAL
Encargado de Planta.	13.534,48
Encargado de turno.	12.629,32
Oficial 1º técnico o administrativo	11.402,64
Oficial 2º técnico/ administrativo/ oficial lavandero	10.964,08
Especialista y auxiliar administrativo	10.460,82
Peón.	10.215,62
Peón nueva incorporación	9.719,92
Conductor.	10.964,08

	Peón y Peón nueva incorporación	Especialista	Oficial
Hora extra normal.	9,67	9,92	10,40
Hora extra nocturna.	12,08	12,41	12,99
Hora extra festiva	14,52	14,89	15,61
Hora extra festiva-nocturna	16,93	17,38	18,19

**ANEXO II**  
**TABLAS SALARIALES AÑO 2012**

CATEGORIA	SALARIO BRUTO ANUAL
Encargado de Planta.	13.805,17
Encargado de turno.	12.881,91
Oficial 1º técnico o administrativo	11.630,69
Oficial 2º técnico/ administrativo/ oficial lavandero	11.183,36
Especialista y auxiliar administrativo	10.670,04
Peón.	10.419,93
Peón nueva incorporación	9.914,32
Conductor.	11.183,36

	Peón y Peón nueva incorporación	Especialista	Oficial
Hora extra normal.	9,67	9,92	10,40
Hora extra nocturna.	12,08	12,41	12,99
Hora extra festiva	14,52	14,89	15,61
Hora extra festiva-nocturna	16,93	17,38	18,19

N.º I.- 2145