

# 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.**

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

**ADMINISTRACIÓN**

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

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

##### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del "CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVICIO DE LAVANDERÍA INDUSTRIAL DE CASTILLA LA MANCHA, S.A.", con número de convenio colectivo 45100112012012, suscrito de una parte, por dos representantes y de otra, por cinco representantes de USO, parte empresarial y sindical respectivamente, presentado inicialmente ante este Organismo el día 26 de julio de 2016, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo, presentado definitivamente en 9 de septiembre de 2016 y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio de 2015, ("D.O.C.M." del 16 de julio) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, ("D.O.C.M." del 4 de diciembre), 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 Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo), esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía Empresas y Empleo acuerda:

Primero.- 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.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Toledo 19 de septiembre de 2016.-El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

**ACTA****POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA**

- Doña Lourdes Rodríguez Rosales.
- Don Ismael Manjon Sanchez.

**POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

- Doña María Cristina Pan Barroso.
- Doña María Cristina Aguirre Carmena.
- Doña Carolina Aguirre Hernández.
- Don José Luis Fernández Badia.
- Don Pedro Lendinez Fernández.

En Yeles, siendo las 12:00 horas, del día 20 de Julio de 2016, en el domicilio social de Servicio de Lavandería Industrial de Castilla la Mancha, S.A., las personas arriba relacionadas de una parte, en representación de la Dirección, y de otra, en Representación Legal de los Trabajadores, se reúnen con el fin de proceder a la FIRMA del Convenio Colectivo de la empresa Servicio de Lavandería Industrial de Castilla la Mancha, S.A.



Tras diversas reuniones negociadoras se ha alcanzado un principio de Acuerdo con el texto articulado y los Anexos que se adjuntan.

Se designa para la solicitud de Registro y Publicación ante la Autoridad Laboral a doña Ana Isabel Fernández Martín.

Y en prueba de conformidad y a los efectos oportunos se firma la presente Acta

POR LA DIRECCIÓN

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

### **1.- ÁMBITO 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.- ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años de duración, extendiéndose desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019. A los efectos previstos en el artículo 86 punto 2 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el plazo de vigencia establecido, se entiende automáticamente denunciado.

El pago de los atrasos derivados como consecuencia de la aplicación del presente convenio se llevará a cabo en un plazo de dos meses desde la firma del mismo.

### **3.- VINCULACIÓN 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.- ORGANIZACIÓN 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: 1 mes. Técnicos no titulados: 2 meses.

Técnicos titulados: 6 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 2 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 E.T.

**7.- TRABAJO DE CATEGORIA SUPERIOR.**

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

**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 tiempo de vigencia de este Convenio será de 1.816 horas efectivas/año. Durante la jornada ordinaria se tendrá derecho a 20 minutos de bocadillo, no computándose como tiempo efectivo de trabajo.

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.

**B.- Festivos.**

Los festivos oficiales, entendiéndose por estos los 12 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 cuatro años de vigencia del presente convenio, con un plus de 50 euros.

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 más tarde de las 20.00 horas.

**C.- Vacaciones.**

Las vacaciones serán de 31 días naturales, y se disfrutaran al menos 20 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.

Además de los días de vacaciones, los días de diferencia entre el Calendario Industrial y el Laboral se definen como de disfrute voluntario. 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 72 horas. La autorización se otorgará por riguroso orden de presentación de las solicitudes, no pudiendo acumularse a puentes y vacaciones. Habrá un máximo de 2 personas librando por día y turno. No se podrán acumular a vacaciones ni puentes

**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 15 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, 3 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 más, entendiéndose por desplazamiento lo situado a 50 km. del centro de trabajo.

- Por intervención quirúrgica que requiera hospitalización o fallecimiento de tíos o sobrinos, 2 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 4 cuando se precise hacer un desplazamiento.
  - Por traslado de domicilio habitual, 1 día natural.
  - Por matrimonio de padres, hijos, hermanos y abuelos por consanguinidad o afinidad, 1 día natural.
  - Dos días naturales por nacimiento de hijo o adopción, prorrogables a dos días más 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 menor de 12 años, 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 en los términos previstos en la ley.

- El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo 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 aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor de 18 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 sanitario 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 reingreso 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 cinco 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 reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la Empresa. El reingreso 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.

#### **F.- Bolsa de disponibilidad de horas.**

Para absorber las variaciones de la carga de trabajo generada por cualquier circunstancia proveniente de clientes, proveedores o de índole interna, atención a periodos puntas de producción o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación del cliente y cualesquiera otras circunstancias semejantes, se establece esta Bolsa de Disponibilidad de Horas de modo que la jornada anual de trabajo correspondiente a cada trabajador podrá, por decisión de la Dirección de la Empresa, ampliarse en un máximo de 120 horas o reducirse en un máximo de 120 horas anualmente.

Las horas de ampliación o reducción de la jornada anual se llevarán a esta Bolsa de Horas, asignándose a cada trabajador en la Empresa una cuenta individual en la que se reflejarán en positivo y a su favor (HABER) las horas en exceso sobre la jornada anual y a favor de la Empresa (DEBE) las horas dejadas de trabajar respecto de la mencionada jornada anual.

Las horas dejadas de trabajar respecto de la jornada anual le serán abonadas al operario como si hubieran sido realizadas y se contabilizaran en su cuenta (DEBE) como saldo a favor de la Empresa.

En el mes de diciembre de cada año se realizará un balance del estado de la cuenta de horas del trabajador. El saldo de horas será comunicado a cada trabajador. Si llegado el 31 de diciembre existieran horas en el HABER del trabajador, le serán abonadas por la empresa junto con la nómina del mes de enero del año siguiente.



Las horas de disponibilidad se podrán realizar en los días laborables que resulten del calendario de la empresa, en sábados y festivos. Por tanto no podrá disponer la Empresa su realización en domingos y vacaciones.

La jornada diaria máxima de trabajo en caso de realizar horas de disponibilidad no excederá de las 9 horas/día.

La utilización de la Bolsa de disponibilidad deberá preavisarse al trabajador afectado con al menos 3 horas de antelación.

En virtud del uso de esta bolsa de horas, podrá comunicarse a todo o parte de la plantilla, que no deberán acudir toda una jornada al centro de trabajo. La jornada mínima diaria cuando se genera débito, en caso que ya se estuviera en el centro de trabajo, será de 3 horas.

Cuando el trabajador cese, por cualquier causa en la empresa, se procederá a efectuar el balance del estado de la cuenta del trabajador y a la constatación del saldo. Si existieran horas a favor del trabajador, le serán pagadas junto con la liquidación de finiquito. Si, por el contrario, las horas fueran a favor de la empresa el importe de las mismas se descontará al trabajador de la mencionada liquidación.

#### **10.- ABSENTISMO Y ASIGNACIONES COMPLEMENTARIAS DE LA EMPRESA EN IT.**

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 72 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.

#### **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 afectar y sobre la forma, métodos y procesos que deban 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.- RÉGIMEN ECONÓMICO.**

##### **A.- Salario Convenio.**

El salario Convenio para el año 2016 será para cada categoría el fijado en las tablas salariales que se adjuntan en el anexo I de este convenio y que corresponde a la tabla de 2015 incrementada en un porcentaje de 1,5%.

Para el año 2017 el salario será el que se adjunta en el anexo II y que responde a la tabla de 2016, incrementándose en un porcentaje del 1%.

Para el año 2018 el salario será el que se adjunta en el anexo III y que responde a la tabla de 2017, incrementada en un porcentaje del 1%.

Para el año 2019 el salario será el que se adjunta en el anexo IV y que responde a aplicar un incremento del 1,5% a la tabla del año anterior.

##### **B.- Gratificaciones extraordinarias.**

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

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, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

##### **C.- 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 el tiempo de vigencia de este Convenio se abonará a razón de 8,75 euros.

El trabajador, de acuerdo con la Empresa, podrá optar entre cobrarlas o compensarlas con descansos, acumulándolas quincenal o mensualmente.

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria.

##### **D.- Nocturnidad.**

Los trabajadores cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las 22.00 y las 6.00 horas de la mañana, recibirán en concepto de plus de nocturnidad el 25% del salario base.

##### **E.- Plus de absentismo.**

Se pacta un incentivo al no absentismo para todo el personal afectado por el presente convenio en base a lo siguiente:



Se percibirá cuando la tasa de absentismo colectivo de toda la plantilla, durante el cuatrimestre natural del que se trate no sea superior al 8% en los años 2016 y 2017. En los años 2018 y 2019 la tasa de absentismo colectivo durante el trimestre natural no deberá ser superior al 7%.

Se abonará en un único pago en la nómina de mayo para el período de enero a abril, en la nómina de agosto para el período de abril a julio, y en la nómina de enero para el período de octubre a diciembre del año anterior.

Cumplido el requisito del absentismo colectivo recogido en el párrafo segundo de este artículo. Se abonará: 100 euros al personal que no tuviera ninguna ausencia en el cuatrimestre de referencia, 75 euros a los que tuvieran un solo día de ausencia y 50,00 euros a los que tuvieran dos días de ausencia. El personal que tuviera más de dos días de ausencia, no percibirá por este concepto cantidad alguna.

No obstante lo anterior, si en alguno de los cuatrimestres el absentismo colectivo hubiera superado el 8% (años 2016/17) o el 7% (año 2018 y 2019), al personal que no tuviera ninguna ausencia durante el referido cuatrimestre se le abonará la cantidad de 30 euros.

A efecto del cómputo del absentismo se considerarán excluidos del mismo: vacaciones y días de libranza.

### **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.- RÉGIMEN 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 ocasionase 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 considerará FALTAS GRAVES.**

1.- La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en más 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 ocasionase 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.

13.- 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 consideraran 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 advertido.

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 ocasionase 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, 20 horas.
- De 251 a 600, 30 horas.
- De mas de 600 trabajadores, 45 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 estos.

- 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 ET.

- Se 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 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.- 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.- COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN.**

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 2 componentes de la dirección de la empresa y 2 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 sea 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- ACOSO SEXUAL y ACOSO MORAL.**

Se considerará acoso sexual en el trabajo a toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso moral es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género.

Medidas Preventivas ante el Acoso Sexual y el Acoso por razón de Sexo:

- Arbitrar protocolos de actuación y prevención del acoso sexual.
  - Campañas informativas o planes de formación.
  - Obligación de la representación sindical de contribuir a prevenir estas situaciones.
  - Inclusión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo como posible causa de despido disciplinario
- Procedimiento de denuncia.

Se establecerá un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. Una vez denunciados los hechos, se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma, guardando la confidencialidad tal y como viene establecido en el Código de Conducta Europeo.

Para la apertura de expediente se nombrará a una persona de reconocido respeto y sensibilidad, de mutuo acuerdo entre los delegados de personal y la Empresa, para que tome declaración y emita un informe donde se expresen las conclusiones, en el plazo más breve posible. Esta persona también será la encargada de prestar asesoramiento y asistencia a las personas objeto de acoso. Su función será poner en conocimiento los hechos a la dirección de la Empresa y abrir el correspondiente Expediente de Investigación de los Hechos.

Durante este proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la víctima que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicar en ningún caso a la víctima. La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras.

#### **Sanción.**

La Dirección de la Empresa en caso de que la resolución confirme los hechos denunciados considerará el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave y sancionará a la persona autora del acoso sexual conforme al artículo 58 del E.T. y como posible causa de despido disciplinario, tal y como establece la Ley de Igualdad.

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes para el caso de que desee emprender acciones legales.

#### **22.- DISPOSICION ADICIONAL I.**

La empresa se compromete a mantener un porcentaje de plantilla del 70% 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 2016**

<b>Categoría</b>	<b>Salario bruto anual</b>	<b>Salario bruto mes</b>
Director	10.296,30	735,42
Encargado de Planta.	10.214,54	729,61
Encargado de turno.	10.113,32	722,38
Oficial primera técnico o administrativo	9.837,24	702,66
Oficial segunda técnico/administrativo/oficial lavandero	9.745,82	696,13
Especialista y auxiliar administrativo	9.745,82	696,13
Peón.	9.714,74	693,91
Conductor.	9.730,00	695,00



## ANEXO II

## TABLAS SALARIALES AÑO 2017

Categoría	Salario bruto anual	Salario bruto mes
Director	10.398,78	742,77
Encargado de Planta.	10.316,74	736,91
Encargado de turno.	10.214,40	729,60
Oficial primera técnico o administrativo	9.935,66	709,69
Oficial segunda técnico/administrativo/oficial lavadero	9.843,26	703,09
Especialista y auxiliar administrativo	9.843,26	703,09
Peón.	9.811,90	700,85
Conductor.	9.827,30	701,95

## ANEXO III

## TABLAS SALARIALES AÑO 2018

Categoría	Salario bruto anual	Salario bruto mes
Director	10.502,80	750,20
Encargado de Planta.	10.419,92	744,18
Encargado de turno.	10.316,60	736,90
Oficial primera técnico o administrativo	10.035,06	716,79
Oficial segunda técnico/administrativo/oficial lavadero	9.941,68	710,12
Especialista y auxiliar administrativo	9.941,68	710,12
Peón.	9.910,04	707,86
Conductor.	9.925,58	708,97

## ANEXO IV

## TABLAS SALARIALES AÑO 2019

Categoría	Salario bruto anual	Salario bruto mes
Director	10.660,30	761,45
Encargado de Planta.	10.574,76	755,34
Encargado de turno.	10.471,30	747,95
Oficial primera técnico o administrativo	10.185,56	727,54
Oficial segunda técnico/administrativo/oficial lavadero	10.090,78	720,77
Especialista y auxiliar administrativo	10.090,78	720,77
Peón.	10.058,72	718,48
Conductor.	10.074,40	719,60

N.º I.- 5427