

de reducida dimensión, los cuales disfrutaban de plena libertad para determinar los días y horas en que permanecerán abiertos al público. En conclusión, se observa que el grado de equipamiento existente es suficiente para atender a las necesidades de la demanda comercial de la Zona.

A la vista de lo expuesto anteriormente y teniendo en cuenta los informes evacuados al respecto,

RESUELVO

Desestimar la solicitud formulada por el Ayuntamiento de Sotillo de la Adrada para la declaración de «Zona de Gran Afluencia Turística» de ese municipio.

Contra la presente resolución que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante el Consejero de Economía y Empleo en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, conforme a lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común o directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de su notificación, en virtud de lo dispuesto en los artículos 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Valladolid, 2 de abril de 2009.

*El Consejero de Economía
y Empleo,*

Fdo.: TOMÁS VILLANUEVA RODRÍGUEZ

RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se aprueba, en los términos que se expresan, la extensión del «Convenio Colectivo para los empleados de las industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa, de la provincia de Valladolid publicado en el Boletín de esta Provincia con fecha de 27.03.2008, al mismo colectivo de las provincias de Ávila, Segovia y Soria, y se ordena la inscripción de dicha extensión, en la Sección Central del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Comunidad (Código 7800135) y su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Castilla y León».

VISTO el expediente incoado por la Federación de Servicios Privados de CC.OO. de Castilla y León y la Federación de Servicios de U.G.T. de Castilla y León, mediante escrito de fecha 04-04-2008, con registro de entrada en esta Dirección General en la misma fecha, y con N.º 20084410003332, en el que con fundamento en el artículo 92.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se solicita se proceda a la extensión del Convenio Colectivo provincial reseñado al mismo sector de actividad de las provincias de Ávila, Segovia y Soria, por la imposibilidad de la negociación de un convenio provincial para las citadas provincias, dada la no-existencia de patronal del sector en las mismas y no desear la desregularización del mismo».

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.— La Federación de Servicios Privados de CC.OO. de Castilla y León y la Federación de Servicios de U.G.T. de Castilla y León solicitantes de la extensión, ostentan la capacidad para la incoación del procedimiento de extensión, al hallarse legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente, según preceptúa el artículo 92.2 del vigente Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, puesto en relación con lo preceptuado en el artículo 87.2 de dicho texto legal.

Segundo.— Las entidades solicitantes de la extensión alegan que son de trascendencia los perjuicios derivados, para los trabajadores y empresarios afectados, ante la imposibilidad de suscribir un Convenio Colecti-

vo de los previstos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores: «pues el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios...», reconocido en el artículo 37.1 de la Constitución queda vacío de contenido en el ámbito territorial y funcional contemplado, dada la inexistencia de representación empresarial en dichos ámbitos. Así los trabajadores no pueden ser partícipes en la regulación de sus condiciones de trabajo, productividad e incluso paz laboral, por lo que quedan expuestos a una regulación mínima que marca el Estatuto de los Trabajadores, el cual somete gran variedad de derechos y obligaciones a la negociación colectiva.

Tercero.— Según consta en el expediente, en los correspondientes Registros de Convenios Colectivos de las Provincias afectadas por la extensión, no se encuentra registrado Convenio Colectivo en vigor aplicable al Sector Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa; dándose la misma circunstancia respecto del Registro Central de Convenios Colectivos con sede en esta Dirección General y respecto del Registro Central de Convenios Colectivos con sede en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración; habiéndose expedido al efecto, por los organismos competentes, certificaciones negativas, pudiéndose consecuentemente afirmar que no existe, en el ámbito territorial para el que se solicita la extensión, convenio colectivo estatutario alguno en vigor, ni de ámbito provincial, ni interprovincial, ni nacional, aplicable al sector Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa.

Cuarto.— Del expediente tramitado se desprende la ausencia de parte empresarial legitimada para negociar un Convenio Colectivo Estatutario en el ámbito territorial y funcional a que se refiere la solicitud de extensión, concurriendo así, la imposibilidad de suscribir en dichos ámbitos un convenio colectivo de los previstos en el Título III del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Por otra parte los trabajadores se encuentran en una situación de desigualdad en comparación con trabajadores del mismo sector en otras provincias o Comunidades Autónomas que si tienen reguladas sus condiciones laborales, beneficiándose de un convenio colectivo.

Quinto.— Requeridas las Organizaciones Sindicales más Representativas y la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León, en aplicación de lo establecido en los artículos 6.1 b) y 6.2 del vigente Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de Convenios Colectivos, («B.O.E.» de 02-07-2005) a fin de que en el plazo de quince días a partir de su recepción emitan el pertinente informe. CECALE, como Organización Empresarial más representativa, remite informe en el que manifiesta su oposición a la extensión con fecha 25 de abril de 2008. En cuanto a las Organizaciones Sindicales más representativas, presentan dicho informe en fecha 22 y 25 de abril de 2008, siendo su criterio favorable a la extensión de conformidad con lo preceptuado en dichos artículos 6.1 b) y 6.2.

Sexto.— Por otra parte, se solicita informe con fecha de 17 de junio de 2008 a la Dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, a los efectos de dar trámite al requerimiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, habiendo sido éste contestado en fecha de 9 de octubre de 2008, informando sobre número de empresa y afiliados en Ávila, Soria y Segovia, en la actividad 9301, por grupo de cotización.

Con fecha de 22 de diciembre de 2008 ha tenido entrada en esta Dirección General el previo y preceptivo informe, solicitado en fecha de 21 de mayo de 2008, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, junto con Certificación expedida por el Secretario de la misma expresando que en la reunión del Pleno N.º 135, celebrada el día 3 de diciembre de 2008, con relación a la Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de la provincia de Valladolid (2007-2010) a las provincias de Ávila, Segovia y Soria, se adoptó por mayoría, con el voto en contra de la representación de la CEOE -CEPYME, el acuerdo por el que procede informar favorablemente la solicitud de extensión que ha determinado la incoación del expediente de referencia, una vez valorada la incidencia económica de la extensión planteada y constando que la extensión debería surtir efectos en el nuevo ámbito a partir del día 4 de abril de 2008, hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada del Convenio Colectivo objeto de extensión.

Séptimo.— Con fecha 5 de enero de 2009 se notificó a la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León, a la Comisión Ejecutiva de Comisiones Obreras de Castilla y León y a la Federación de Servicios de UGT de Castilla y León, la recepción por esta Dirección

General del previo y preceptivo informe solicitado en su día a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y se les concedió trámite de Audiencia, por el plazo de 10 días desde la recepción de la notificación, de conformidad con el Art. 84 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, no habiéndose formulado alegación alguna por las organizaciones reseñadas a día de la fecha.

Se han observado en la tramitación del presente procedimiento las prescripciones legales y reglamentarias de general aplicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.— Respecto de la competencia de esta Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales para dictar Resolución sobre el objeto del presente procedimiento:

El artículo 11 del Decreto 72/2007 de 12 de julio, («B.O.C. y L.» de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo.

El artículo 33.1.d) de la Orden EYE/937/2008, de 6 de junio, («B.O.C. y L.» de 11 de junio), por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales de la Consejería de Economía y Empleo.

El artículo 42.4. de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Segundo.— Respecto de la causa del procedimiento:

En virtud de lo establecido en el artículo 92.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al atribuirse a la negociación colectiva el derecho primario para reglamentar las condiciones de trabajo de los grupos profesionales, la decisión administrativa de apropiarse de un convenio colectivo y extenderlo fuera de su ámbito natural de aplicación obliga a que concurran unas circunstancias en atención a las cuales no entren en contradicción los criterios que deben informar las relaciones entre autonomía colectiva e intervención de la Administración en el mundo laboral.

En el presente supuesto sí concurren las circunstancias legalmente previstas de carácter estructural, causa de la extensión, que se concretan en la inexistencia de Convenio Colectivo en vigor aplicable en el ámbito funcional y territorial respecto del que se pretende la extensión, y en la inexistencia de parte empresarial legitimada para negociar con arreglo a lo que previene el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, dando ello lugar, consecuentemente a la imposibilidad de constituir válidamente la comisión negociadora en los ámbitos territorial y funcional correspondientes, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 88 del Estatuto precitado y a la imposibilidad a su vez de suscribir en dichos ámbitos un Convenio Colectivo, con los consiguientes perjuicios para las partes derivados de dicha imposibilidad, circunstancias éstas suficientemente reseñadas en el expediente administrativo.

Tercero.— El artículo 9 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio precitado, que establece:

«1. La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este Real Decreto, sobre la procedencia o no de la extensión de las disposiciones del convenio colectivo solicitado al ámbito requerido carente de regulación. La resolución podrá decidir, además, sobre aquellas disposiciones del convenio colectivo que resulten inaplicables, con especial consideración de las cláusulas obligacionales.

2. La aplicación del convenio colectivo extendido surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada del convenio colectivo extendido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes».

Cuarto.— En la Resolución del presente expediente, una vez valorado el previo y preceptivo informe emitido por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de fecha 22.12.2008, favorable como ya se indicó anteriormente, a la extensión del Convenio Colectivo del sector de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de la provincia de Valladolid, y examinada la documentación que obra en el expediente de extensión, y al amparo de la normativa vigente se estima la solicitud de extensión del Convenio Colectivo para los empleados de las industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, de la provincia de Valladolid.

RESUELVE

Primero.— Declarar la procedencia de la Extensión del Convenio Colectivo del sector de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de la provincia de Valladolid, al mismo sector de las provincias de Ávila, Segovia y Soria con efectos a partir de la fecha de 4 de abril de 2008 y hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada del Convenio Colectivo objeto de extensión.

Segundo.— La extensión declarada no afectará a las empresas que tengan Convenio propio o que se encuentren afectadas por otro Convenio.

Tercero.— En los supuestos de modificación o desaparición de las circunstancias motivadoras de la extensión, cualquiera de las partes afectadas por la misma podrá promover la negociación de un Convenio propio en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Ello de conformidad con lo preceptuado en el artículo 11 del Real Decreto 718/2005 de 20 de junio.

Cuarto.— Publíquese la presente Resolución en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Castilla y León», y como Anexo, el texto del Convenio Colectivo e inscribese en la Sección Central del Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad de Castilla y León, de conformidad con lo que preceptúa el artículo 4 de la Orden de 12 de Septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre Creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad de Castilla y León, («B.O.C. y L.» de 24.09.1997).

Quinto.— Notifíquese la presente Resolución a los interesados, según dispone el artículo 58.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, en redacción dada por la Ley 4/1999 de 13 de enero, («B.O.E.» del 14.01.99).

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe interponer Recurso de Alzada ante el Ilmo. Viceconsejero de Empleo de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, en el plazo de un mes a partir del día siguiente a aquel en el que tenga lugar la notificación de la misma, según lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Valladolid, 26 de febrero de 2009.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: MIGUEL ÁNGEL DíEZ MEDIAYLLA*

ANEXO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO PROVINCIAL,
PARA LAS INDUSTRIAS DE TINTORERÍAS
Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO
DE ROPA.— 01-01-2007 A 31-12-2010

CAPÍTULO I

Del ámbito de aplicación del Convenio

Artículo 1.º— Ámbito funcional y territorial.

1. El presente Convenio será de aplicación a todas las Empresas y Centros de Trabajo establecidos o que se establezcan en Valladolid y Provincia, dedicadas a Industrias de Tintorería, Limpieza de Ropa, Lavandería y Autoservicios y Obradores de Planchado a Mano y Máquina, así como los establecimientos de recepción y entrega al público en las mismas.

2. Este Convenio se aplicará a todos los Centros de Trabajo y Empresas, reseñadas en el párrafo anterior cualquiera que sea su naturaleza jurídica y forma de constitución y a todos los trabajadores/as, que presten servicios en las mismas, cualquiera que sea su actividad y grupo profesional.

Artículo 2.º— Vigencia.

El presente Convenio cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral y de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid», entrará en vigor a todos los efectos, incluso económicos, el 1.º de enero de 2007.

Artículo 3.º- Duración.

La duración de este Convenio será de cuatro años, con fecha de vencimiento el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 4.º- Prórroga.

Este Convenio sin necesidad de denuncia de las partes, se entenderá denunciado automáticamente por éstas, en fecha 31 de diciembre de 2010.

No obstante, hasta que se negocie un nuevo Convenio que sustituya al vencido, éste permanecerá vigente en toda su extensión, y contenido y el mismo será base de la negociación del nuevo Convenio.

Artículo 5.º- Absorción y compensación.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables en su totalidad con las que rigieran con anterioridad al mismo y durante su vigencia.

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

Artículo 6.º- Derechos adquiridos.

En todo caso, se respetaran las condiciones más beneficiosas concedidas por las Empresas a todos o cualquiera de sus trabajadores/as.

Artículo 7.º- Vinculación a la totalidad.

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

CAPÍTULO II**Del Personal****Artículo 8.º- Estructura profesional.**

1.- Los trabajadores/as que presten servicios en Empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación.

2.- La clasificación del personal se realizará en Grupos Profesionales, por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

3.- En el Contrato de trabajo se determinará el contenido de la prestación laboral objeto del mismo (categoría-nivel correspondiente al puesto de trabajo), así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en el presente Convenio.

4.- Se definen como Grupos Profesionales específicos a los efectos del presente Convenio los siguientes:

* GRUPO PROFESIONAL I: Corresponde a aquellos trabajadores/as que realizan trabajos que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones que se encomiendan a los Trabajadores/as incluidos en este Grupo, pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente puede ser necesario un período breve de adaptación.

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

Nivel salarial.- Ocho (8): Categoría.- Aprendiz de tintorería y afines con contrato de formación.

Nivel salarial.- Siete (7): Categoría.- Auxiliar de tintorería y afines de 16 o 17 años.

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

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

* GRUPO PROFESIONAL II: Corresponde a aquellos trabajadores/as que realizan trabajos que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía,

iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior.

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

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

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

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

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

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

Artículo 9.º- Promoción profesional.

1.- El período de aprendizaje o aspirantado se computará a todos los efectos como antigüedad en la Empresa, para los trabajadores/as que tienen reconocido el derecho a devengar Plus de Antigüedad.

2.- Los trabajadores/as con la categoría de: Auxiliar de tintorería y afines de 16 ó 17 años (N-7) al cumplir los 18 años serán clasificados, como Oficial de Entrada (N-6). Igualmente los Aprendices de Tintorería y Afines con contrato de formación (N-8), al terminar el ciclo formativo, en su caso, serán clasificados en la categoría de Oficial de Entrada (N-6).

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

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

CAPÍTULO III**De la Retribución****Artículo 10.º- Salario global.**

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

Artículo 11.º- Tablas salariales.

1. La retribución básica mensual para las distintas categorías profesionales queda establecida así:

TABLA SALARIAL MENSUAL. AÑO 2007

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Euros
GRUPO III	
ENCARGADO GENERAL (N-2)	850,00
GRUPO II	
ENCARGADO (N-3)	707,00
CONDUCTOR-REPARTIDOR (N-4)	690,00
OFICIAL ESPECIALIZADO (N-4)	690,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO (N-4)	690,00
GRUPO I	
OFICIAL (N-5)	673,75
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE ENTRADA (N-5)	673,75
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE ENTRADA (N-5)	673,75
OFICIAL DE ENTRADA (N-6)	656,45
AUXILIAR DE TINTORERÍA Y AFINES de 16 ó 17 años (N-7)	575,30
APRENDIZ DE TINTORERÍA Y AFINES, con contrato de formación (N-8)	575,30

2. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

2.1. Los Trabajadores/as que presten servicios en las Empresas afectadas por este Convenio percibirán DOS pagas extraordinarias, una en el mes de Julio y otra en el mes de Diciembre, el importe de cada una de las

dos pagas, incluirá: una mensualidad del salario base/mes (que se ha reseñado en la Tabla anterior, más el importe del Plus de antigüedad que, en su caso, devengue el trabajador/a mensualmente.

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

3. PLUS DE ANTIGÜEDAD.— Los trabajadores que en fecha 1.º de enero de 1995, tuvieran la condición de fijos en Empresas a las que se aplica el presente Convenio, percibirán aumentos periódicos en concepto de Plus de Antigüedad, hasta un máximo de TRES QUINQUENIOS (período equivalente a 15 años de servicio en la Empresa).

El importe de cada QUINQUENIO —que se pagará al inicio del mes siguiente a la fecha de cómputo del mismo—, consistirá en una cantidad equivalente al 7% del salario base de su categoría (Tabla Salarial mensual).

No obstante la limitación establecida en el párrafo primero de este apartado 3, aquellos trabajadores que tuvieran consolidadas 3 ó más quinquenios en fecha 1.º de enero de 1995, mantendrán a título personal el porcentaje que tuvieran consolidado en esa fecha.

Dicho porcentaje permanecerá ya inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se aplicará en cada momento al salario base establecido en el Convenio para su categoría (según la Tabla Salarial vigente en cada momento).

Los trabajadores que ha partir de 1.º de enero de 1995 hayan iniciado o inicien su prestación de trabajo en la Empresa con el carácter de fijos, no generarán derecho alguno para el devengo de Plus de Antigüedad. Plus que, en la forma indicada en los párrafos anteriores, solo alcanza a aquellos trabajadores que tuvieran la condición de fijos en la Empresa con anterioridad a 1.º de enero de 1995.

Artículo 12.º— Plus de transporte.

Para todo el personal del sector, sin distinción de categorías y jornada, durante todo el periodo de vigencia de este Convenio, se establece en concepto de Plus de Transporte, la cantidad de dos euros con cincuenta céntimos (2,50 euros), por cada día de asistencia al trabajo.

No se devengará este Plus los días que el trabajador/a no asista al trabajo, cualquier que sea la razón de su inasistencia (descansos, fiestas, I.T., vacaciones, permisos, etc.).

Artículo 13.º— Plus de actividad.

Para todo el personal del sector, sin distinción de categorías, se establece un Plus de Actividad que se devengará con periodicidad anual, el día 15 de Septiembre, y que tendrá para cada trabajador/a la siguiente cuantía:

- * En el año 2007 230 euros.
- * En el año 2008 240 euros.
- * En el año 2009 250 euros.
- * En el año 2010 300 euros.

Artículo 14.º— Ayuda especial en supuestos de I.T.

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

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

El diferencial a abonar, en su caso, referido en el párrafo anterior, durante los años 2007 y 2008, será, el 50% de la diferencia entre el importe diario que le corresponda reglamentariamente por la I.T y el importe diario que hubiera percibido trabajando; y a partir del 1.º enero-2009, el 100% de la diferencia entre el importe diario que le corresponda

reglamentariamente por la I.T y el importe diario que hubiera percibido trabajando.

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

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

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

Artículo 15.º— Salidas, dietas y viajes.

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Artículo 16.º— Indemnizaciones.

1.— Premio por permanencia.— Al trabajador/a que llevando más de 20 años de servicio en la Empresa, cese en ésta por afectarle alguna Incapacidad para el trabajo, en concepto de «premio por permanencia», le abonará la Empresa, una mensualidad de su salario de cotización.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Artículo 17.º— Jornada, descansos, horas extraordinarias, trabajo nocturno, calendario laboral, vacaciones, permisos y excedencias.

1. Se establece la jornada de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, distribuida de lunes a sábado, en turnos de mañana y tarde —jornada continuada—, y jornada partida —mañana y tarde—, a tenor de las necesidades operativas y productivas de la Empresa, y conforme a la

legalidad vigente. La Jornada diaria con carácter general no superará el límite de 9 horas.

2. En jornada continuada, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar un descanso intermedio de 15 minutos, que se considerará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

3. El máximo de horas de trabajo que los trabajadores realizarán durante el año natural no superará el límite de 1.788 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del presente Convenio. A la finalización de cada periodo trimestral la Empresa deberá comunicar a los trabajadores las horas de trabajo efectivo que han realizado en el trimestre a efectos determinar el cómputo de horas máximo anual a 31-diciembre de cada año (máximo 1.788 horas). En el supuesto de que a fecha 31 de diciembre el/los trabajador/es tuvieran realizadas horas que rebasaran el máximo de 1788 horas anuales, la Empresa se obliga a compensarlas en el año siguiente, acumuladas en jornada/s completa/s, para su disfrute por el trabajador en alguno de los periodos de vacaciones regulados en el presente Convenio.

4. Las Empresas que tengan que prestar servicios de lavandería a hoteles, restaurantes, residencias sanitarias y residencias de ancianos podrán determinar turnos de trabajo en las tardes de Ferias y Fiestas Patronales de las distintas localidades de Valladolid y su Provincia, con obligación del personal de prestar trabajo en dichas tardes de ferias, y en compensación por el trabajo en las mismas el trabajador/a tendrá derecho a descansar una jornada completa dentro de las cuatro semanas siguientes a la finalización del periodo feriado.

5. Trabajo en Domingos: En las empresas que desarrollen su actividad –en mas del 70%– en el ámbito de lavandería, es obligada la prestación de trabajo en Domingo por el personal de la Empresa, cuando sea requerido por ésta con una antelación mínima de 72 horas, con un límite máximo de siete domingos en el año (excepto los Conductores-Repartidores de Entrada y los Conductores -Repartidores).

Los trabajadores/as de estas Empresas (excepto los Conductores-Repartidores de Entrada y los Conductores -Repartidores) que presten trabajo en domingo –en los términos regulados en el párrafo anterior–, además del descanso compensatorio correspondiente por dichos domingos (que deberán disfrutar dentro de las cuatro semanas siguientes), percibirán una compensación económica, por cada domingo trabajado, de la siguiente cuantía:

- * Año 2007 60 euros
- * Año 2008 60 euros
- * Año 2009 65 euros
- * Año 2010 65 euros

Los/as trabajadores/as que tuvieran contrato en la Empresa con anterioridad a 1.º de enero/07, y ésta les abonase por el trabajo en domingo cantidades superiores a las que se regulan en el párrafo anterior, mantendrán a título personal, como condición mas beneficiosa, dichas remuneraciones superiores por el trabajo en domingo.

6. Descanso semanal de los Conductores-Repartidores de Entrada y los Conductores-Repartidores (de empresas que desarrollen su actividad -en mas del 70%- en el ámbito de lavandería-), dada la peculiaridad de su función, siempre que la empresa requiera la prestación de servicios por los mismos durante todos días de la semana (de lunes a domingo) para atender los compromisos de recogida y distribución de ropa a las empresas/clientes, disfrutarán de descanso semanal -en cualquier día de la semana- y en concepto de Plus-descanso semanal se les acreditará una cantidad de 30 euros por cada semana de prestación de trabajo efectivo realizado por los mismos los años 2007 y 2008; y de 35 euros. por cada semana de prestación de trabajo efectivo realizado por los mismos en los años 2009 y 2010.

7. Trabajo en Festivos: En las empresas que desarrollen su actividad -en mas del 70%- en el ámbito de lavandería, es obligada la prestación de trabajo los días Festivos por el personal de la Empresa -con un máximo de 9 festivos-, cuando sea requerido por ésta (incluidos los Conductores-Repartidores de Entrada y los Conductores -Repartidores).

Los trabajadores/as de estas Empresas (incluidos los Conductores-Repartidores de Entrada y los Conductores-Repartidores) que presten trabajo en días Festivos -en los términos regulados en el párrafo anterior-, además del descanso compensatorio correspondiente por dichos días (que

deberán disfrutar dentro de las cuatro semanas siguientes), percibirán una compensación económica en concepto de Plus día Festivo, por cada Festivo trabajado, de la siguiente cuantía:

- * Año 2007 35 euros
- * Año 2008 35 euros
- * Año 2009 40 euros
- * Año 2010 40 euros

Los/as trabajadores/as que tuvieran contrato en la Empresa con anterioridad a 1.º de enero/07, y ésta les abonase por el trabajo en festivo cantidades superiores a las que se regulan en el párrafo anterior, mantendrán a título personal, como condición mas beneficiosa, dichas remuneraciones superiores por el trabajo en festivo.

Con independencia de lo establecido con carácter general en el párrafo anterior, los abonos realizados a los trabajadores contratados a lo largo del año 2007 por este concepto, se entenderán consolidados en las cuantías con que fueron compensados los festivos trabajados, sin descuento alguno.

8. Apertura de Centros en Domingos y Días festivos- Con independencia de la regulación de trabajo/descansos en Domingos y Festivos, recogida en los apartados 5 y 7 anteriores, los trabajadores/as de las empresas del Sector que tengan Centros de trabajo ubicados en Superficies o Centros Comerciales con obligación contractual de abrir los domingos y días festivos que permita el Calendario Comercial de la Junta de Castilla y León, tendrán obligación de trabajar en dichos días, si son requeridos por la Empresa para ello, y en sustitución del descanso correspondiente por dichos días disfrutarán los descansos correspondientes dentro de las dos semanas siguientes. Por cada domingo y/o festivo trabajado percibirán una compensación equivalente a la establecida en el apartado 5 anterior.

9. Horas extraordinarias: En el Sector no se prevé la realización de horas extraordinarias con carácter general, no obstante, por razones operativas de las Empresas, excepcionalmente, se autoriza la realización de horas extraordinarias (entendiéndose que son horas extraordinarias las que superen el límite de 9 horas diarias –máximo de la jornada diaria determina con carácter general en el apartado 1 de este artículo–), dentro de los márgenes legales establecidos por el artículo 35.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

El valor de la hora extraordinaria se obtendrá aplicando al valor hora básico general –que tenga la misma en cada momento de vigencia del presente Convenio–, valor hora básico que para el año 2007 es el que se determina en la TABLA siguiente (que se incrementará cada año de vigencia del Convenio en la misma cuantía prevista en la Disposición Transitoria Segunda para los salarios), mas el importe de la antigüedad que acredite el trabajador/a, en su caso, INCREMENTADO EN EL 25%.

TABLA VALOR HORA BÁSICO/PARA ABONO DE HORAS EXTRAORDINARIAS. AÑO 2007

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Euros
GRUPO III	
ENCARGADO GENERAL (N-2)	6,70
GRUPO II	
ENCARGADO (N-3)	5,50
CONDUCTOR-REPARTIDOR (N-4)	5,40
OFICIAL ESPECIALIZADO (N-4)	5,40
OFICIAL ADMINISTRATIVO (N-4)	5,40
GRUPO I	
OFICIAL (N-5)	5,25
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE ENTRADA (N-5)	5,25
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE ENTRADA (N-5)	5,25
OFICIAL DE ENTRADA (N-6)	5,10
AUXILIAR DE TINTORERÍA Y AFINES de 16 ó 17 años (N-7)	(1)
APRENDIZ DE TINTORERÍA Y AFINES, con contrato de formación extraordinarias(N-8)	(1)
(1) No puede realizar horas extraordinarias	

10. Las Empresas del Sector se obligan a confeccionar el Calendario de trabajo que vaya a regir en las mismas, antes del 31 de marzo del año natural, calendario que deberá ser firmado por los Representantes de los trabajadores/as en la Empresa.

Artículo 18.– Trabajo nocturno y trabajo de los conductores.

A.– Trabajo nocturno:

A los efectos de este Convenio y de conformidad con las previsiones del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y la retribución de las horas comprendidas en dicho periodo se abonarán con un incremento del 20%. El valor hora básico de las horas nocturnas sobre las que se aplica el incremento es el determinado en la Tabla incorporada al punto 9 -anterior- (artículo 18 del presente Convenio).

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

B.– Multas de tráfico a los Conductores:

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

Artículo 19.º– Vacaciones.

1. Todos los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas de una duración de treinta y un días naturales.

2. La Empresa podrá determinar que, las vacaciones se disfruten por los trabajadores/as en dos periodos, uno de 21 días naturales ininterrumpidos, en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (este período vacacional de los trabajadores será negociado por Empresa y los representantes de los trabajadores, dentro de los 3 primeros meses del año correspondiente, y de no alcanzarse acuerdo sobre períodos de disfrute los mismos serán establecidos por el Empresario comunicándolo al personal dentro de los primeros 20 días del mes de abril); y otro período de 10 días, también ininterrumpidos, en cualquier tiempo, a lo largo del año, en la fecha que libremente señale el empresario.

3. Si a petición del empresario, el trabajador disfrutase el período vacacional de 21 días fuera del período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, éste tendrá derecho a una compensación equivalente a 92,50 euros. en el año 2007; 95,75 euros en el año 2008; 99,35 euros en el año 2009, y 103,00 euros en el año 2010, por el disfrute de dicho período fuera del tiempo establecido en este apartado, o alternativamente, al disfrute de 3 días más de vacaciones, en todo caso, la compensación se efectuará proporcionalmente al período/días de disfrute de vacaciones en fechas distintas de las reglamentariamente establecidas en este apartado.

4. Si el trabajador/a estuviera en situación de I.T., por cualquier contingencia, antes del inicio previsto para el disfrute de sus vacaciones, tendrá derecho al disfrute de las mismas a partir de la fecha de Alta en la I.T.. En todo caso el derecho al disfrute de las vacaciones del año correspondiente se extinguirá en fecha 31 de enero del año siguiente.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que legalmente le corresponda por cualquiera de las anteriores contingencias, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 20.º– Permisos particulares.

A.– Los/as trabajadores/as tendrán derecho a permiso retribuido POR LAS CAUSAS QUE SEGUIDAMENTE SE RESEÑAN (En el caso de que el trabajador/a tenga conformada pareja de hecho –debidamente acreditada dicha circunstancia en el Registro que al efecto exista en la Administración competente–, le correspondería igualmente estos permisos, respecto de los parientes respectivos del compañero/a):

1. Dieciséis días naturales continuados en caso de matrimonio, incluido el día de la boda.
2. Dos días en los casos de nacimiento de hijo/nieto o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la Provincia de Valladolid, el plazo será

de cuatro días (siempre y cuando se haya producido hospitalización y atendiendo la existencia de una razonable inmediatez entre el uso de esta ausencia, la hospitalización y la distancia superior a 200 Km. entre la residencia del trabajador y el lugar donde se encuentre el familiar afectado-).

Estos días podrá disfrutarlos el trabajador consecutivamente o en días alternos durante el tiempo de vigencia del hecho motivador del permiso.

Se entiende por enfermedad grave a los anteriores efectos la estancia hospitalaria del familiar por tiempo superior a 24 horas, o la intervención quirúrgica que por prescripción facultativa requiera una convalecencia de más de 3 días.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. Un día para asuntos propios. A partir de 1.º enero-2008.
5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
6. Para asistir a bodas de ascendientes, descendientes o hermanos, debidamente justificada, tendrán derecho los trabajadores/as a un permiso particular y retribuido. Este permiso será de un día, salvo que la boda se celebre en un lugar que distase más de 200 Km. de la residencia del trabajador/a, en cuyo caso el permiso será de dos días.
7. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica general de la Seguridad Social (con un límite de 4 /horas/mes); y a consulta de Especialista de la Seguridad Social por el tiempo que sea necesario; en ambos casos siempre que haya coincidencia horaria entre el horario de trabajo y de consulta, y no sea posible evitar la coincidencia cambiando el horario de la consulta.
8. Conforme establece el Art. 37 núm. 4. del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.
9. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
10. Por una sola vez, para acudir a los exámenes (teórico y práctico) convocados para obtener el permiso de conducir. El trabajador/a deberá justificar fehacientemente las horas empleadas en estos exámenes y solicitar el permiso con una antelación mínima de 5 días a la fecha prevista para acudir al examen.
11. Un máximo de tres horas/día para donar sangre, acreditando la donación mediante justificante emitido por el Órgano Público receptor.
12. Solicitándolo a la Empresa con una antelación mínima de cinco días, hasta un máximo de 3 días laborables para acudir a exámenes, con la finalidad de obtención de un título académico o profesional, y siempre que acredite el trabajador/a que las materias objeto de examen para las que solicita el permiso las ha aprobado en un 50% como mínimo. En el caso de no obtener este resultado el permiso concedido se regularizará sin retribución.
13. Respecto de otra clase de permisos que puedan ser solicitados por los trabajadores/as, con obligación de la Empresa a concederlos, será de aplicación lo dispuesto en el Art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

B.– Los trabajadores/as tendrán derecho a permiso NO retribuido POR LAS CAUSAS QUE SEGUIDAMENTE SE RESEÑAN (En el caso de que el trabajador/a tenga conformada pareja de hecho –debidamente acreditada dicha circunstancia en el Registro que al efecto exista

en la Administración competente-, le correspondería igualmente estos permisos, respecto de los parientes respectivos del compañero/a):

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

Artículo 21.º- Reducción de jornada por motivos particulares.

Conforme establece el Art. 37, núm. 5. del Estatuto de los Trabajadores, el/la trabajador/a que tenga que encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, o por cuidado directo de un menor de 8 años o de un disminuido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 22.º- Excedencias.

A los trabajadores/as con un año de antigüedad en la Empresa, se les reconoce el derecho a solicitar y obtener un período de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se acuerde por la Empresa y trabajador una duración mayor, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

* El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Con carácter supletorio de lo dispuesto en este artículo, se aplicará lo establecido en el artículo 46 del E.T. y normativa concordante.

5. Los/las trabajadores/as que tuvieran un período de antigüedad en la Empresa superior a dos años, y estuvieran siguiendo estudios oficiales para la obtención de un Título Académico o profesional –matriculados en el Centro correspondiente–; o preparando oposiciones para el acceso a un empleo público, tendrán derecho a un período de excedencia especial, no inferior a 3 meses ni superior a 9 meses, con la finalidad exclusiva de dedicarse a dichos estudios o preparación. Esta excedencia solo podrá solicitarse/disfrutarse por el/la trabajador/a dos veces en un período de 6 años. Al concluir el período de duración de esta excedencia el/la trabajador/a se reincorporará al puesto de trabajo que venía realizando con anterioridad.

CAPÍTULO V

Organización, movilidad del personal y ceses

Artículo 23.º- Movilidad funcional por razones organizativas de producción.

Por necesidades organizativas y/o de producción de la empresa, en épocas punta, coincidiendo con el comienzo de la temporada de verano y el comienzo de la temporada de invierno, ésta podrá destinar a sus trabajadores/as durante un período máximo de un mes (con límite de un 20% máximo de la plantilla) a desarrollar actividades de inferior o superior categoría, a la que tengan reconocida, aún siendo de distinto grupo profesional, sin que ello suponga a los mismos pérdida alguna de derechos laborales y/o económicos, y con el derecho a percibir, en el caso de trabajos de superior categoría, la retribución correspondiente a ésta.

Artículo 24.º- Ajuste flexible de la jornada en varios períodos.

Sin perjuicio de la jornada regular de la Empresa, determinada en el Art. 17.º y al objeto de facilitar la adecuación de los procesos de producción de las Empresas a las necesidades de la demanda, se autoriza a éstas el

ajuste flexible de la jornada en varios períodos temporales a lo largo del año (hasta 2 períodos), con una duración cada período no superior a noventa días continuados, durante los cuales las Empresas podrán establecer la jornada diaria con un máximo de 10 horas.

Para poder establecer los períodos flexibles de jornada a que hace referencia el apartado anterior, el Calendario laboral deberá haberse determinado por la Empresa y firmado por la Representación de los Trabajadores/as en la misma, con anterioridad al 31 de diciembre del año anterior al de la prevista implantación del período o períodos de jornada flexible (Excepcionalmente en el año 2007, podrá establecerse la flexibilidad de jornada, acordándola dentro del mes siguiente a la fecha de publicación de este Convenio en el «B.O.P.»).

Artículo 25.º- Cesés.

Para operar la finalización de los contratos temporales con duración superior a once meses, la Empresa deberá comunicarlo al trabajador/a con un preaviso mínimo de 15 días a la fecha efectiva del cese de la relación laboral.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 26.º- Período de prueba.

Se establece un período de prueba para los trabajadores afectados por el presente Convenio, de la siguiente duración:

Para los trabajadores/as del Grupo I.- período de prueba de un mes.

Para los trabajadores/as del Grupo II.- período de prueba de dos meses.

Para los trabajadores del Grupo III.- período de prueba de tres meses.

Artículo 27.º- Contratación.

La contratación de trabajadores/as en el Sector se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento sobre contratos, y a las específicas que figuran en el presente Convenio.

Adquirirán la condición de trabajadores/as fijos/as, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los/as que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.

Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los/las trabajadores/as en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en el artículo 29.º de este Convenio, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Artículo 28.º- Fomento de la contratación indefinida.

Con el objeto de dar estabilidad a las plantillas de las Empresas del Sector al que se aplica el presente Convenio, las partes negociadoras del mismo se obligan a fomentar e incentivar la transformación en contratos indefinidos de los contratos temporales existentes en las Empresas del Sector y/o de los que concierten las mismas en el futuro (suscritos en cualquiera de las diversas modalidades de contratación existentes). El contenido de este Artículo tiene, a todos los efectos, vocación y carácter de Acuerdo Sectorial en la Provincia de Valladolid/ Sector Tintorerías y Limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa/, y determina el compromiso durante el período de vigencia de este Convenio, de reducir la temporalidad en el Sector en las Empresas con plantillas superiores a 10

trabajadores, a un máximo del 40 % de contratos temporales en cada Centro y lo suscriben: AVADECOS (en calidad de Patronal representativa de las Empresas del Sector en Valladolid) y los Sindicatos CC.OO y U.G.T. (en calidad de Agentes representativos de los Trabajadores del Sector), para el Fomento de la Estabilidad de las Plantillas y de la contratación con carácter indefinido de los trabajadores que presten servicio en las Empresas de Comercio de Valladolid; a tenor de este Acuerdo, las Empresas del Sector que transformen contratos temporales en indefinidos podrán acceder a las subvenciones de Empleo que durante la vigencia del presente Convenio tengan establecidas o establezcan las Administraciones Públicas (Administración estatal, Autonómica, provincial o municipal, en su caso), en sus programas de fomento de empleo, y siempre que estas empresas cumplan los requisitos que en dichos Programas se determinen por la/s Administración/es para su obtención.

Artículo 29.- Contratos de duración determinada.

1. Por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.- Aun tratándose de la actividad normal de la empresa, en atención a las especiales necesidades y características del Sector que conlleven períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen imprevistos en la afluencia de clientes en temporadas concretas, las empresas podrán concertar contratos de carácter temporal, por alguna de estas circunstancias (del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos), al amparo de lo establecido en este artículo del Convenio y en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, sin que la duración del contrato pueda superar las tres cuartas partes del período de referencia establecido, a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justifican su utilización.

Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse por acuerdo de las partes antes de su terminación, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo previsto en el párrafo anterior (12 meses para todo el período del contrato).

Se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.b) del E. T., con la simple referencia/remisión al presente Artículo del Convenio (Art. 28-bis.1), establecida en el Contrato de Trabajo.

A la finalización del contrato formalizado bajo esta modalidad, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de 1 día de salario/base de cotización/ por mes trabajado o fracción.

2. Contrato por obra o servicio determinado.- A efectos de lo previsto en el artículo 15.1 a.) del Estatuto de los Trabajadores, para la formalización de este tipo de contratos, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las Empresas del Sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obra o servicios determinados, además de los reconocidos con carácter general, los siguientes:

La consolidación comercial en los casos de ampliación de un establecimiento, y otras tareas comerciales o de atención de pedidos extraordinarias que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

Se entenderá a todos los efectos establecidos para la contratación bajo esta modalidad, que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.a) del E.T.(refiriendo la obra objeto de contratación) con la simple referencia/remisión al presente artículo del Convenio (Art. 28-bis.2), establecida en el contrato de Trabajo.

A la finalización del contrato formalizado bajo esta modalidad, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de 1 día por mes trabajado o fracción.

3. Para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, conforme a las previsiones del artículo 15.1 c) del E.T., siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Artículo 30.- Contratación de trabajadores con empresas de trabajo temporal (E.T.T.).

1.- La Empresa usuaria deberá informar a los Representantes Legales de los trabajadores/as sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los 10 días siguientes a su celebración.

2.- A los trabajadores/as de E.T.T., que presten servicios en una Empresa -usuaria- del Sector, se les aplicará el Convenio de la Empresa usuaria.

3.- Las Empresas del Sector -usuarias de trabajadores/as de E.T.T.- no podrán emplear a trabajadores/as de E.T.T. que excedan de las siguientes referencias:

Empresa Usuaria (trabajadores/as con contrato indefinido) Posibilidad de contratar trabajadores/as ETT.

De 1 a 10 trabajadores/as 1 - trabajador/a E.T.T.

De 11 a 20 trabajadores/as 2 - trabajadores/as E.T.T.

De 21 trabajadores/as en adelante 3 - trabajadores/as E.T.T.

Artículo 31.- Copias básicas de los contratos.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio se obligan a formalizar por escrito todos los contratos que realicen con los trabajadores; y de conformidad con lo establecido en el artículo 64.2.º y concordantes del R.D. Legislativo 1/1.995 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), entregarán copia de los mismos a la representación sindical existente en la empresa, en un plazo no superior a diez días, debiéndose firmar una copia de dichos contratos por tales representantes.

Los representantes de los trabajadores/as recibirán información de los contratos transformados.

CAPÍTULO VII

Derechos sociales

Artículo 32.- Conciliación de la vida familiar.

Las partes negociadoras conscientes de la importancia que tiene para la Sociedad en general el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, exhortan a empresas y trabajadores del Sector a cumplir dicha normativa, entendiéndola como instrumento necesario para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; a efectos informativos se recogen las siguientes particularidades de la misma de obligada aplicación:

A) Extinción del contrato de trabajo:

1.- Será nulo el despido comunicado al trabajador/a en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 E.T., o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 E.T., o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 E.T.; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

B) Protección de la maternidad (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales):

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la

salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

C) Prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo.

1.- Situación protegida:

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

2.- Prestación económica.

2.1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, sin más particularidades que las previstas en los siguientes apartados.

2.2- La prestación económica, cuyo pago corresponderá a la Entidad Gestora, nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

2.3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 75 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

2.4. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se gestionará directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social siguiendo el procedimiento que reglamentariamente se establezca.

Artículo 33.º- Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, está dirigida a eliminar obstáculos y problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar y su acción normativa va enfocada a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla, por ello, consideran las partes negociadoras, se hace necesario su conocimiento por las Empresas y trabajadores del Sector en orden a su correcta aplicación; a efectos informativos se recogen las siguientes particularidades de la misma:

- a) Los trabajadores/as tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- b) Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
- c) El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- d) Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
 1. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
 2. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.
 3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

4. En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.
5. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
- En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.
6. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
7. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
8. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado g), así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis E.T.
- e) La Suspensión del contrato de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- f) Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.
1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. E.T.
 2. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 E.T. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.
 3. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
- La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo

entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

- g) Discrepancias en materia de conciliación. Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

- h) Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 del E.T., el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis del E.T.

- i) Los contratos de interinidad, darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

1. Cuando se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Cuando se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

3. A la cotización de los trabajadores sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación:

Una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del período de suspensión.

- J) Obligación de cotizar:

1. Continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones en que así se establezca reglamentariamente.

2. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.
3. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

k) Maternidad. Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 de la Ley General de la Seguridad Social y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:
 - a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
 - b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
 - c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
2. En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.
3. En los supuestos previstos en el penúltimo párrafo del artículo 48.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

L) Paternidad. Situación protegida. Beneficiarios.

1. A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48. bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 LGSS, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

LL) Riesgo durante la lactancia natural. Situación protegida. Prestación económica.

1. A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Prestación económica.

2. La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.»

M) Otras Prestaciones por los períodos de excedencia que se disfruten por los trabajadores/as, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.
3. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

Artículo 34.º- Condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral.

1.- Salud Laboral.

- * Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre) y Reglamentos de desarrollo de dicha Ley, con especial atención a lo previsto en el artículo 26 de la Ley

(protección de la maternidad), entendiéndose que el derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

- * Todas las empresas del sector, están obligadas a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos.
- * La información, que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada trabajador/a por el empresario, con conocimiento de la representación sindical.
- * La formación, que forma parte del Plan de Prevención, a los trabajadores/as se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos generales de su empresa y los inherentes a sus puestos de trabajo.
- * Las empresas del sector que subcontraten actividades o contraten con E.T.T.S, establecerán en su seno un Procedimiento Documentado sobre el control establecido para las condiciones de Seguridad y Salud de las obligaciones de estas empresas hacia los trabajadores/as. Se tendrá al menos en cuenta, la información a los trabajadores/as, la formación recibida, la vigilancia de la salud, la entrega de los equipos de protección individual, y la entrega de instrucciones sobre la realización segura de su trabajo.

2.- Vigilancia de la Salud.

Con carácter general, el personal de la Empresa tendrá derecho a un examen médico anual, acorde y relacionado con las características y riesgos del puesto de trabajo que desempeñe en la Empresa.

3.- Prendas de seguridad.

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

Artículo 35.º- Estudio plus de toxicidad.

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

CAPÍTULO VIII

Acoso social, xenofobia, faltas y sanciones

Artículo 36.º- Acoso sexual y xenofobia.

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

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

3.- La conducta de Acoso sexual o xenofobia será considerada FALTA MUY GRAVE, y la sanción aplicable en todo caso, será el DES-

PIDO de la persona causante de la misma. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo por el denunciado/a prevaliéndose de la posición jerárquica que tenga en la Empresa, dicha circunstancia se considerará como agravante. La Empresa tan pronto tenga constancia fehaciente (una vez concluido el expediente informativo incoado al efecto) de una conducta de Acoso Sexual o xenofobia, deducirá carta de despido contra la persona que haya ejecutado la misma.

Artículo 37.º- Faltas del personal.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as en las empresas, se clasificarán según su índole y circunstancia que concurran, en infracciones leves, graves y muy graves.

Serán Faltas Leves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, en cuyo caso podrá ser calificada, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
6. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
7. La embriaguez no habitual en el trabajo.

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3. (falta muy grave).
5. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
7. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
8. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
10. La embriaguez habitual en el trabajo.
11. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

12. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que, de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
13. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
14. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
15. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se consideran como faltas muy graves, las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
5. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
9. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
10. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
11. El acoso sexual.
12. La no utilización reiterada de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
13. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 38.º– Sanciones.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

Corresponde a la dirección de la Empresa, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores/as, observando en todo caso las disposiciones legales en vigor.

Las faltas prescribirán (desde su conocimiento por la empresa): las leves a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días; y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

De los derechos sindicales

Artículo 39.º– Principios generales.

1. Las partes firmantes, ratifican y se reconocen mutuamente su condición de interlocutores válidos, en orden a instrumentar a través de sus Organizaciones unas relaciones laborales basadas en el mutuo respeto y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten en las relaciones sociales.

2. Ello no obstante, se permitirá que los trabajadores afiliados a lo Sindicatos firmantes de este Convenio, puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical en su Empresa fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la normal actividad de aquélla; asimismo podrán celebrar reuniones fuera de las horas de trabajo y colocar información sindical en los Tablones de anuncios dando aviso previo al Empresario.

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

Artículo 40.º– Acción sindical.

- * Teniendo en cuenta el reducido número de trabajadores por Empresa en el sector, se declara que la acción sindical en la empresa se desarrollará fundamentalmente a través de las actividades mantenidas por los sindicatos en sus propias sedes o centros.
- * Ello no obstante, se permitirá que los trabajadores afiliados a los Sindicatos firmantes de este Convenio, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en su Empresa fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de aquélla, y dando aviso previo al empresario.
- * Asimismo dichos Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en que tengan afiliados, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso, pueda entorpecer el proceso productivo.
- * En los Centros de Trabajo con plantilla superior a diez trabajadores, existirán tablones de anuncios, en los que los sindicatos firmantes de este Convenio podrán insertar comunicaciones a la Dirección o titulares de la Empresa.

Artículo 41.º– Asambleas de Trabajadores.

- * Los trabajadores de una misma Empresa o Centro de Trabajo, tienen derecho a reunirse en Asamblea. Esta podrá ser convocada por un número de trabajadores no inferior al quince por ciento de la plantilla, así como por los Delegados y Comités de Empresa. Si la convocatoria la hacen los trabajadores, éstos designarán en el escrito de convocatoria quiénes constituirán la presidencia, a falta de Delegados o Comités de Empresa.
- * Se reconoce el derecho de asistencia a la Asamblea de un representante de cada Sindicato firmante de este Convenio que cuente con afiliados en la empresa; de ello, con expresión concreta de la persona asistente como tal representante, se dará cuenta previamente al empresario, al comunicarle la convocatoria. Las cuestiones o discrepancias que puedan surgir con la empresa o los trabajadores en relación con la asistencia del representante del Sindicato serán resueltos por AVADECOS y el propio Sindicato.
- * La duración de la Asamblea queda limitada a un máximo de dos horas.

Artículo 42.º– Representantes sindicales.

- * Los trabajadores de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, que se hallaren en situación de excedencia por ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, tendrán derecho a reingresar en la Empresa dentro del plazo de un mes a partir de la fecha en que lo soliciten y deberán ser efectivamente readmitidos al servicio activo en todo caso, aún cuando no hubiere vacantes en la plantilla de la Empresa. Dicha solicitud de reingreso deberá formularse, en el término de un mes a contar de la fecha en que finalice el desempeño de su cargo sindical, transcurrido el cual, sin haberlo hecho, se les tendrá por renunciados a su contrato de trabajo, que se dará por extinguido con todas sus consecuencias.
- * Los trabajadores en servicio activo, que participen en negociaciones de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito superior al pro-

vincial y que afecten a su propia Empresa, tendrán derecho a que por ésta les sean concedidos los permisos retribuidos necesarios para ello, a cuyos efectos se acumularán previamente en el mismo todas las horas de los representantes sindicales de su Empresa, correspondientes al período de negociación.

CAPÍTULO X

Disposiciones varias

Artículo 43.º- Comisión Paritaria de Interpretación.

Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio, y sin perjuicio del ejercicio de acciones individuales, se constituye una Comisión mixta integrada por cuatro representantes de los trabajadores, dos de CC.OO. y dos de U.G.T. y cuatro representantes de los empresarios (AVADECO). De dicha Comisión formarán parte los miembros de las Comisiones deliberadoras de este Convenio como titulares o suplentes.

Artículo 44.º- Funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación.

Serán funciones de esta Comisión:

- a) Interpretar la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto de este Convenio, si dicha interpretación viniera determinada por la existencia de alguna laguna advertida en el Texto del Convenio, o por la clarificación de alguno de los artículos del mismo que presente dudas razonables, el Acuerdo que sobre tales particulares adopte la Comisión, en su caso, se considerará a todos los efectos como Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, con idéntico valor al que tienen los Acuerdos adoptados en la negociación del presente Convenio, y se incorporará con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Dirección de Trabajo y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
- c) El arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, en los supuestos que se sometan a la Comisión.
- d) Adoptar Acuerdos sobre cualquier materia del Convenio, esté o no contemplada en el mismo, cuando se reúna con carácter expreso para ello, teniendo a tales efectos la condición de Comisión Negociadora. Los Acuerdos que en tal caso pueda adoptar se incorporarán con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Dirección de Trabajo y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando esta calificación las Centrales Sindicales o Agrupaciones Empresariales. Los asuntos ordinarios deberán ser resueltos por la Comisión Paritaria en el plazo de quince días y los extraordinarios en cuarenta y ocho horas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes que la integran, las que podrán asistir a las reuniones con sus Asesores.

No obstante lo anterior, cualquier trabajador podrá interponer reclamación ante la Jurisdicción competente sin necesidad de acudir previamente a la Comisión Paritaria.

Artículo 45.º- Cláusula de descuelgue.

Los incrementos salariales establecidos para el período de vigencia de este Convenio, no serán de obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso, la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes implicadas (empresa-trabajadores).

Para acogerse a este procedimiento (descuelgue), la Empresa deberá dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria, justificando su decisión, al objeto de que la misma pueda acordar sobre su procedencia o improcedencia.

La Comisión Paritaria exigirá a la Empresa solicitante los documentos que considere oportunos para la autorización del descuelgue, y fijará las condiciones en que se producirá el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc.).

La concesión del descuelgue solo podrá autorizarse con la aprobación unánime de los miembros de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO XI

Formación profesional

Artículo 46.º- Formación.

1.- A los trabajadores/as afectados por el presente Convenio se les facilitará una Formación adecuada y continuada para promover un mejor desarrollo profesional y personal de los mismos.

2.- Las partes firmantes del presente Convenio valoran positivamente y por lo tanto asumen, el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua (III ANFC).

3.- Las Empresas en que presten servicio los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, garantizarán en todo momento el acceso de éstos a una oferta formativa suficiente, para ello solicitarán y/o participarán en las iniciativas formativas necesarias, con especial mención las establecidas en el III ANFC, a efectos de garantizar un mínimo de 15 horas de formación/trabajador/año. No obstante, cualquiera que sea la iniciativa adoptada, ésta no tendrá ningún tipo de coste económico para el trabajador/a.

4.- La Comisión Paritaria del presente Convenio, para propiciar la competitividad de las Empresas del Sector, asume el compromiso de:

- * Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios/as y trabajadores/as del Sector en la Provincia de Valladolid.
- * Promover Planes de Formación en el ámbito de la Provincia, para Empresarios/as y trabajadores/as del Sector.
- * Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as a través de la formación.
- * Contribuir a la eficacia económica de las Empresas mejorando la competitividad de las mismas a través de la formación.
- * Promover la adaptación a los cambios tecnológicos, tanto de las empresas como de los trabajadores/as, a través de la formación.

CAPÍTULO XII

Disposiciones Transitorias

Artículo 47.º- Disposición Transitoria Primera.

Se conviene por las partes negociadoras que, los atrasos que correspondan a los trabajadores desde el 1º de enero, a tenor de las previsiones del presente Convenio, se abonarán por los empresarios, en el mes siguiente al de la publicación de este Convenio en el «B.O.P. de Valladolid».

Artículo 48.º- Disposición Transitoria Segunda (Incrementos salariales durante la vigencia del Convenio):

1. Año 2008 (período 1-enero a 31 de diciembre):

Los salarios correspondientes a cada categoría laboral del Convenio, acreditados a fecha 31-12-2007 se incrementarán con efectos de 1-enero-2008, en el porcentaje del 4,00 % (en todo caso se garantiza a los trabajadores afectados por este Convenio, un porcentaje de incremento de su salario, en el año 2008, equivalente al IPC real que haya habido en dicho año).

2. Año 2009 (período 1-enero a 31 de diciembre):

Los salarios correspondientes a cada categoría laboral del Convenio, acreditados a fecha 31-12-2008 se incrementarán con efectos de 1-enero-2009, en el porcentaje del 3,75 % (en todo caso se garantiza a los trabajadores afectados por este Convenio, un porcentaje de incremento de su salario, en el año 2009, equivalente al IPC real que haya habido en dicho año).

3. Año 2010 (período 1-enero a 31 de diciembre):

Los salarios correspondientes a cada categoría laboral del Convenio, acreditados a fecha 31-12-2009 se incrementarán con efectos de 1-enero-2010, en el porcentaje del 3,75% (en todo caso se garantiza a los trabajadores afectados por este Convenio, un porcentaje de incremento de su salario, en el año 2010, equivalente al IPC real que haya habido en dicho año).

Artículo 49.º- Disposición Final.

El presente Convenio se firma por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras -CC.OO.- y U.G.T. Sindicatos cuya representación en el Sector es del 100%, (50% de representatividad CC.OO. y 50% de representatividad U.G.T.), y por la organización patronal AVADECO que ostentan el 100% de representación de los Empresarios del Sector.

Consiguientemente las partes tienen capacidad legal para atribuir eficacia generalizada a este Convenio.

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

RESOLUCIÓN de 10 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Acta firmada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Castillo Benavente, S.A., por la que se revisan las Tablas Salariales para el año 2009.

Visto el texto del Acta firmada por la Comisión Negociadora del Convenio de la empresa CASTILLO BENAVENTE, S.A., por la que se revisan las Tablas Salariales para el año 2009, adoptado en la sesión celebrada el día 22 de enero de 2009, y de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por

el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del R.D. 1040/1981, de 22 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y el Decreto 72/2007, de 12 de julio, («B.O.C. y L.» de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos, del Acta firmada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa CASTILLO BENAVENTE, SA., por la que se revisan las Tablas Salariales para el año 2009.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero: Depositar un ejemplar del citado Acta en esta Dirección General.

Valladolid, 10 de marzo de 2009.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: MIGUEL ÁNGEL DÍEZ MEDIAVILLA*

SALARIOS 2009

CATEGORIAS	S. BASE	P.ASIST.PERF.	MANUTENC.	C.PLENA DISP.	C.MANDO Y RESP.	TURNIC.	DOM./FEST.	Q.MONEDA	NOCTURN.	P.EXT.AÑO	TOT. ANUAL
GRUPO I											
Director/a Gral.	1.365,81	105,06	21,01	157,59	126,08	0,00	0,00	0,00	0,00	4.097,44	25.404,11
Gerente	1.260,75	105,06	21,01	157,59	126,08	0,00	0,00	0,00	0,00	3.782,25	23.828,18
Dt.Area Financiera	1.155,69	105,06	21,01	157,59	126,08	0,00	0,00	0,00	0,00	3.467,06	22.252,24
Dt.Area Funcional	1.155,69	105,06	21,01	157,59	126,08	0,00	0,00	0,00	0,00	3.467,06	22.252,24
GRUPO II											
Jefe Administración	1.076,89	105,06	21,01	157,59	126,08	0,00	0,00	0,00	0,00	3.230,67	21.070,28
Jefe Comercial	1.076,89	105,06	21,01	157,59	126,08	0,00	0,00	0,00	0,00	3.230,67	21.070,28
Jefe Hostelería	1.076,89	105,06	21,01	157,59	126,08	0,00	0,00	0,00	0,00	3.230,67	21.070,28
Jefe Est. Servicio	1.076,89	105,06	21,01	157,59	126,08	0,00	0,00	0,00	0,00	3.230,67	21.070,28
GRUPO III											
Jefe 2ª Administración	1.050,63	105,06	21,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.151,88	17.272,28
Jefe 2ª Comercial	1.050,63	105,06	21,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.151,88	17.272,28
Encargado Cocina	1.050,63	105,06	21,01	0,00	0,00	12,61	25,22	0,00	0,00	3.151,88	17.726,15
Encargado Sala	1.050,63	105,06	21,01	0,00	0,00	12,61	25,22	0,00	0,00	3.151,88	17.726,15
Jefe 2ª Est. Servicio	1.050,63	105,06	21,01	0,00	0,00	12,61	25,22	0,00	0,00	3.151,88	17.726,15
GRUPO IV											
Oficial 2º											
Administrativo	887,78	105,06	21,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.663,33	14.829,57
Resp. Atención Cliente	887,78	105,06	21,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.663,33	14.829,57
Cocinero	977,08	105,06	21,01	0,00	0,00	12,61	25,22	0,00	0,00	2.931,24	16.622,99
Camarero	935,06	105,06	21,01	0,00	0,00	12,61	25,22	21,01	31,52	2.805,17	16.622,99
Resp. Limpieza	977,08	105,06	21,01	0,00	0,00	12,61	25,22	0,00	0,00	2.931,24	16.622,99
Resp. Lavadero	977,08	105,06	21,01	0,00	0,00	12,61	25,22	0,00	0,00	2.931,24	16.622,99
GRUPO V - Sub. 1											
Auxiliar											
Administrativo	819,49	105,06	21,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.458,46	13.805,21
Comercial	819,49	105,06	21,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.458,46	13.805,21
Conserje/Telefonista	819,49	105,06	21,01	0,00	0,00	0,00	25,22	0,00	0,00	2.458,46	14.107,79
Ayudante Cocina	882,53	105,06	21,01	0,00	0,00	12,61	25,22	0,00	0,00	2.647,58	15.204,65
Ayudante Camarero	840,50	105,06	21,01	0,00	0,00	12,61	25,22	21,01	31,52	2.521,50	15.204,65
Personal Limpieza	882,53	105,06	21,01	0,00	0,00	12,61	25,22	0,00	0,00	2.647,58	15.204,65
Personal Est. Servicio	819,49	105,06	21,01	0,00	0,00	12,61	25,22	21,01	31,52	2.458,46	14.889,46
Conductor	882,53	105,06	21,01	0,00	0,00	0,00	25,22	0,00	0,00	2.647,58	15.053,36
Vigilante	819,49	105,06	21,01	0,00	0,00	0,00	25,22	0,00	31,52	2.458,46	14.486,02
GRUPO V - Sub. 2											
Operario C.E.E.											
	624,00	105,06	21,01	0,00	0,00	12,61	25,22	21,01	0,00	1.872,00	11.578,92