TEXTO ARTICULADO DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE LAVANDERIAS INDUSTRIALES DE USO NO DOMESTICO DESEVILLA Y PROVINCIA

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito Funcional.

El presente Convenio será de aplicación para todas las Empresas del Sector de Lavanderías Industriales de Uso No Doméstico comprendidas en su ámbito territorial.

Se entiende por Lavanderías Industriales de Uso No Doméstico aquellas empresas, cualquiera que sean sus formas, que reúnan alguno de los siguientes requisitos:

A. Que los servicios que presten vayan destinados primordialmente a Empresas Mercantiles y Organismos Públicos en general.

B. Que tengan instalada maquinaria de lavandería industrial con una carga total superior a 300 kg.

C. Que tengan una plantilla igualo superior a 25 trabajadores por centro de trabajo.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

Las disposiciones del presente Convenio regirán en Sevilla y su Provincia.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las Empresas incluidas en sus ámbitos funcional y territorial, con excepción de lo establecido en el artículo 10 número 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Duración y Vigencia.

La duración del presente Convenio empezará a correr y a contarse a partir de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla para terminar el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 5. Denuncia y Prórroga.

Este Convenio se considerará prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas

si no es denunciado por alguna de las partes al menos con un mes de antelación a la fecha de terminación del plazo pactado o a la de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá hacerse por escrito.

Artículo 6. Compensación y Absorción.

Al tratarse del primer Convenio Colectivo del sector y con la finalidad de homogeneizar las retribuciones, las partes acuerdan que las cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores, antes de la vigencia del presente Convenio, en concepto de mejoras voluntarias, gratificaciones, etc. se integrarán en el Salario Base hasta alcanzar éste los niveles fijados en el Convenio, el exceso sí lo hubiera se integrará en el Plus de Convenio establecido en el artículo 40 y el exceso que pudiera seguir existiendo tras dichas integraciones lo continuarán percibiendo los trabajadores con carácter "ad personam" bajo el concepto de mejora voluntaria o bajo cualquier otro concepto que pueda convenirse en el seno de la empresa.

Artículo 7. Normas Subsidiarias.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento y de forma especial en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por 6 miembros en total, tres de la parte empresarial y tres representantes de los trabajadores, dos de CC.OO. y uno de D.G.T., para solventar las cuestiones que deriven de la aplicación o interpretación del Convenio.

En los casos de no conseguirse acuerdos en los problemas que se planteen, los mismos se someterán a la Jurisdicción u órganos que corresponda legalmente de acuerdo con las normas vigentes cuando se produzcan las posibles discrepancias.

Artículo 9. Indivisibilidad del Convenio y Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, que constituyen fuente de derecho necesario para las partes, forman un todo orgánico e indivisible, por lo que no pueden modificarse parcialmente sin previo acuerdo de la Comisión Negociadora en pleno, que estudiará la modificación propuesta por cualquiera de las partes para incluirla en su caso en el contexto del Convenio como una revisión total del mismo.

Capítulo II. Clasificación profesional.

Artículo 10. Principios Generales.

La clasificación del personal prevista en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone, en ningún caso, obligación por parte de las Empresas de tener provistas todas las categorías profesionales, lo que se llevará a efecto en función a las necesidades y volumen de las Empresas y a la facultad discrecional de los Empresarios.

También son enunciativos los cometidos o funciones asignadas a cada categoría profesional, dado que todo trabajador incluido en el Ámbito Funcional del Convenio está obligado a ejecutar cuantos trabajos se le encomiende, sin menoscabo de su dignidad profesional y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Clasificación General.

El personal que presta sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio se clasificará en los siguientes Grupos Profesionales:

I. Personal Técnico.

II. Personal Administrativo.

III. Personal Obrero y de Recibo y Entrega.

IV. Personal de Mantenimiento.

V. Personal Subalterno y de Servicios Auxiliares.

Artículo 12. Personal Técnico.

En este Grupo se comprenden:

A. Director.

B. Técnico.

C. Jefe de Producción.

D. Encargado General.

Artículo 13. Personal Administrativo.

En este Grupo se comprenden:

A. Jefe Administrativo

B. Oficial Administrativo

C. Auxiliar Administrativo

Artículo 14. Personal Obrero y de Recibo y Entrega.

En este Grupo se comprenden:

A. Encargado.

B. Jefe de Expedición.

C. Encargado de Sección.

D. Oficial de Primera.

E. Oficial de Segunda.

F. Conductor.

G. Especialista.

H. Peón o Mozo de Reparto.

Artículo 15. Personal de Mantenimiento.

En este Grupo se comprenden:

A. Jefe de Mantenimiento.

B. Oficial de Primera de Mantenimiento.

C. Oficial de Segunda de Mantenimiento.

D. Peón de Mantenimiento.

Artículo 16. Personal Subalterno y de Servicios Auxiliares.

En este Grupo se comprenden:

A. Portero.

B. Limpiadora.

Artículo 17. Personal Técnico.

A) Director: Es quien con titulación o sin ella posee los conocimientos teóricos y prácticos necesarios como para asumir la responsabilidad de las Empresas, participando en la política de ésta, dirigiendo y coordinando sus actividades.

B) Técnico: Es aquél que aplica sus conocimientos técnicos y prácticos a la investigación, estudio, análisis de materias o planes de trabajo que se le encomienden.

C) Jefe de Producción: Es quien verifica los servicios a los clientes, coordina los horarios, las funciones de los encargados, y se encarga en general de colaborar con la dirección de la empresa en la elaboración y puesta en práctica de los planes de producción.

D) Encargado General: Es quien tiene la responsabilidad del trabajo en general, la disciplina del personal y la seguridad de la Empresa.

Artículo 18. Personal Administrativo.

A) Jefe Administrativo. Es quien tiene a su cargo la dirección y coordinación de las funciones administrativas de la Empresa.

B) Oficial Administrativo. Es quien con o sin personal administrativo a su cargo y en posesión de conocimientos técnicos suficientes, desarrolla con iniciativa y responsabilidad funciones tales como: redacción de correspondencia, de contratos mercantiles, trabajos de estadística, gestión de informes, taquimecanografía en idiomas extranjeros, facturación y cálculos, inscripción en libros de contabilidad, liquidación de seguros sociales, etc.

C) Auxiliar Administrativo. Es quien con los conocimientos teóricos y técnicos oportunos desarrolla funciones de índole administrativa en general, auxiliando en su caso a los Oficiales Administrativos.

Artículo 19. Personal Obrero y de Recibo y Entrega.

A. Encargado de Planta: Es quien tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina del personal y la seguridad de la Empresa en la planta.

B. Jefe de Expedición: Es quien organiza, programa y coordina las rutas de transporte, asumiendo la responsabilidad del mantenimiento y conservación de los vehículos de la empresa.

C. Encargado de Sección: Es quien tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina del personal y la seguridad en una sección de la empresa.

D. Oficial de Primera: Es quien teniendo los conocimientos técnicos, teóricos y prácticos propios de un oficio determinado desarrolla bajo su responsabilidad las funciones propias del mismo.

E. Oficial de Segunda: Es quien sin tener los conocimientos técnicos de un oficio propios del Oficial de Primera, tiene los suficientes para auxiliarlo y

desarrollar las funciones propias de un oficio determinado.

F. Conductor: Es quien provisto de permiso de conducir de la clase correspondiente al vehículo que maneje y conocimientos teóricos y prácticos del vehículo se encarga de la ejecución del transporte y del mantenimiento del vehículo, llevando a cabo la entrega o reparto que se le encomiende.

Se considerará Conductor de Primera quien siendo titular del permiso de conducir de dicha clase, la empresa se lo exija para la prestación de su trabajo y Conductor de Segunda quien siendo titular del permiso de dicha clase, la empresa se lo exija para la prestación de su trabajo.

G. Especialista: Es quien no teniendo los conocimientos técnicos propios de un oficio, realiza labores que además de requerir esfuerzo físico, requieren cierta práctica y aptitud, encargándose además de las labores de limpieza que se le encomiende relacionadas con el trabajo que venga desarrollando.

H. Peón o Mozo de Reparto: Es quien ejecuta los trabajos en general que requieran predominantemente un esfuerzo físico, conduciendo vehículos de la empresa de forma circunstancial cuando así se le encomiende, ocupándose además de las labores de limpieza de la Empresa.

Artículo 20. Personal de Mantenimiento.

A. Jefe de Mantenimiento: Es quien con los conocimientos técnicos necesarios, se encarga de dirigir y coordinar las funciones del personal de mantenimiento, velar por el cuidado y buen funcionamiento de las máquinas e instalaciones de la empresa, se obliga a optimizar los tiempos y en general se encarga del cumplimiento de las normas de seguridad de las máquinas e instalaciones encomendadas y de poner en práctica los planes de mantenimiento de la empresa.

B. Oficial de Primera de Mantenimiento: Es quien con conocimientos técnicos suficientes, se encarga del desarrollo de las funciones propias de mantenimiento de la maquinaria de la empresa, velando especialmente por la seguridad, mantenimiento y cuidado de las máquinas así como de la limpieza de los componentes de las mismas.

C. Oficial de Segunda de Mantenimiento: Es quien sin los conocimientos propios del Oficial de Primera pero sí cono conocimientos técnicos se encarga de auxiliar a los Oficiales de Primera y de la limpieza de los componentes de las máquinas que se le encomienden.

D. Peón de Mantenimiento: Es quien sin los conocimientos técnicos de los Oficiales los auxilia en las labores de conservación y mantenimiento de las máquinas, encargándose de las labores de limpieza de las mismas.

Artículo 21. Personal Subalterno y de Servicios Auxiliares.

A) Portero: Es quien se encarga en general del control de las puertas, así como del acceso a las dependencias de la Empresa.

B) Limpiadora: Es quien se ocupa, en general, de la limpieza de las dependencias de la Empresa.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 22. Principio General.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de cada una de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, con sujeción a la legislación vigente.

Artículo 23. Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 1.815 horas de trabajo efectivo al año, que podrán distribuirse de forma irregular si bien entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Artículo 24. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual establecida en el artículo anterior.

El abono de las horas extraordinarias que en su caso se realicen se llevará a efecto a elección de la empresa, bien mediante compensación en descanso por tiempo equivalente o bien abonándolas con un recargo del 20% sobre el precio de la hora ordinaria.

Artículo 25. Vacaciones.

Las vacaciones anuales se fijan en treinta días naturales, de los cuales, 20 días estarán comprendidos entre los días 10 de junio y 20 de septiembre y los otros 10 días dentro de los meses de enero, febrero y diciembre.

Si por conveniencia de la empresa el trabajador se mostrase de acuerdo en disfrutar las vacaciones en períodos distintos de los más arriba señalados, percibirá en compensación la cantidad de 6"29 euros por día trasladado.

Artículo 26. Licencias Retribuidas.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y por el tiempo siguiente:

A. 15 días naturales en caso de matrimonio.

B. 2 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la localidad, el plazo será de hasta cuatro días

C. 1 día por traslado del domicilio habitual.

D. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal por el tiempo establecido legalmente.

E. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Artículo 27. Licencia Retribuida para atender Asuntos Propios que no admitan demora.

El personal de las Empresas sin excepción, tendrá derecho a una licencia con sueldo de un día al año en casos de necesidad de atender personalmente asuntos propios, el cual les será concedido previa solicitud con una antelación mínima de 7 días.

Artículo 28. Permisos para Exámenes.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Artículo 29. Ascensos.

Se llevarán a efecto según la legislación vigente.

Artículo 30. Excedencias.

Voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior 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.

La excedencia voluntaria mientras dure no computará a efectos de antigüedad.

Atención de hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia 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.

Atención de familiares: Tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender a 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.

Forzosa: Se concederá previa solicitud del trabajador por la elección o asignación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad.

El reingreso deberá ser solicitado por el trabajador dentro del mes siguiente del cese en el cargo público.

Artículo 31. Periodo de Prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba cuya duración en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

Técnicos Titulados (para todas las empresas): 6 meses.

Resto del Personal (empresas de 25 o, más trabajadores): 2 meses.

Resto del Personal (empresas de menos de 25 trabajadores): 3 meses.

No obstante ello el periodo de prueba para los Peones o Mozos, los Porteros y las Limpiadoras, con independencia del número de trabajadores de la empresa será de 15 días.

Artículo 32. Contratos Eventuales.

Los contratos de trabajo que se concierten de forma temporal cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de actividad normal de la empresa, podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 33. Contratos para la Formación.

Tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se regirán en todo momento de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Las partes pactan expresamente que la duración de dichos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años.

Capítulo IV. Régimen económico.

Artículo 34. Retribuciones para el periodo comprendido entre la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla v el 31 de diciembre de 2011.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio para el periodo comprendido entre la fecha de publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla y el 31 de diciembre de 2011 son las recogidas en la Tabla Salarial del Anexo nº 1 en la que constan, para cada categoría laboral, las remuneraciones anuales en función de las horas anuales de trabajo que se establecen en el presente Convenio.

Dichas remuneraciones no experimentarán revisión de clase alguna.

Artículo 35. Retribuciones para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito funcional del presente Convenio para el periodo de tiempo comprendido entre e! 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012 se incrementarán en un 1%, a dicho efecto las partes se reunirán para establecer las condiciones económicas, elaborar la tabla salarial para el año 2012 incrementando los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2011 en un 1% y acordar la forma de pago de las diferencias que se produzcan.

Si el IPC real al 31 de diciembre de 2012 (IPC año 2012) fuese superior al 1% las partes acuerdan revisar los salarios al 60% de la diferencia entre el 1% de incremento pactado y el IPC real del año que pueda resultar.

A dicho efecto las partes, una vez conocido el Índice, se reunirán a la mayor brevedad para revisar los salarios con efectos del día 1 de enero de 2012, elaborar la tabla salarial definitiva y acordar la forma de pago de las diferencias que en su caso se produzcan.

Artículo 36. Retribuciones para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito funcional del presente Convenio para el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013 se incrementarán en un 1%, a dicho efecto las partes se

reunirán para establecer las condiciones económicas, elaborar la tabla salarial para el año 2013 incrementando los salarios vigentes al31 de diciembre de 2012 en un 1% y acordar la forma de pago de las diferencias que se produzcan.

Si el IPC real al 31 de diciembre de 2013 (IPC año 2013) fuese superior al 1% las partes acuerdan revisar los salarios al 70% de la diferencia entre e! 1% de incremento pactado y el IPC real del año que pueda resultar.

A dicho efecto las partes, una vez conocido el Índice, se reunirán a la mayor brevedad para revisar los salarios con efectos del día 1 de enero de 2013, elaborar la tabla salarial definitiva y acordar la forma de pago de las diferencias que en su caso se produzcan.

Artículo 37. Retribuciones para el periodo comprendido entre el1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito funcional del presente Convenio para el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014 se incrementarán en un 1%, a dicho efecto las partes se reunirán para establecer las condiciones económicas, elaborar la tabla salarial para el año 2014 incrementando los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2013 en un 1% y acordar la forma de pago de las diferencias que se produzcan.

Si el IPC real al 31 de diciembre de 2014 (IPC año 2014) fuese superior al 1% las partes acuerdan revisar los salarios al 100% de la diferencia entre el 1% de incremento pactado y e! IPC real de! año que pueda resultar.

A dicho efecto las partes, una vez conocido el Índice, se reunirán a la mayor brevedad para revisar los salarios con efectos del día 1 de enero de 2014, elaborar la tabla salarial definitiva y acordar la forma de pago de las diferencias que en su caso se produzcan.

Artículo 38. Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá como complemento salarial aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del siete por ciento del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado, con el tope máximo de tres quinquenios.

No obstante ello, los trabajadores que al día 1 de enero de 1995 tuvieren consolidados un número de quinquenios por encima del tope establecido en el párrafo anterior, se les mantendrá dicho derecho adquirido con carácter de "ad personam".

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el período de aprendizaje, cuando terminado éste, el trabajador continúe prestando servicios en la empresa

sin solución de continuidad.

Artículo 39. Pagas Extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias al año:

A. Paga de Verano: Se abonará el día 15 de julio y consistirá en una mensualidad de salario base más antigüedad.

B. Paga de Navidad: Se abonará el día 15 de diciembre y consistirá en una mensualidad de salario base más antigüedad.

Ambas pagas podrán ser satisfechas por las empresas de forma prorrateada mensualmente.

Artículo 40. Plus de Convenio.

Se establece un Plus de Convenio a favor de todos los trabajadores, sin distinción de categoría, por importe de 117 euros al mes, que se abonará en las 12 mensualidades del año, siempre que los trabajadores asistan al trabajo todos los días de trabajo de cada mes y todas las jornadas completas con arreglo a los horarios establecidos.

La cuantía del Plus se reducirá proporcionalmente en función a los días no trabajados.

No se reputarán ausencias al trabajo a los efectos de este Plus exclusivamente las vacaciones, las licencias retribuidas, el tiempo de que pueden disponer los representantes de los trabajadores y la licencia retribuida para atender asuntos propios que no admitan demora.

En los años sucesivos del Convenio, el Plus se incrementará en la misma proporción que los salarios.

Artículo 41. Plus de Transporte.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirá en concepto de Plus de Transporte, la cantidad de 1"40 euros diarios, por cada día efectivo de trabajo. El referido Plus no se abonará cuando el trabajador no asista al trabajo, sea cual sea el motivo de su ausencia.

En las sucesivas anualidades del Convenio el importe del Plus se incrementará en la misma proporción que los salarios.

Artículo 42. Plus de Manipulación de Ropa Sucia Hospitalaria.

Los trabajadores adscritos a las zonas de lavado cuyo cometido consista en la

manipulación de la ropa sucia hospitalaria, con contacto físico y directo con la misma, percibirán un Plus cuyo importe consistirá en el 10% del salario base, siempre que asistan al trabajo todos los días de cada mes y todas las jornadas completas con arreglo a los horarios establecidos.

La cuantía del Plus se reducirá proporcionalmente en función a los días no trabajados.

Artículo 43. Festivos.

Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo se desarrolle en días festivos o se haya acordado la compensación de ese trabajo en descanso, la retribución de las horas realizadas en días festivos se abonará con un incremento de un 20% sobre la hora ordinaria de trabajo realizada en días laborables y domingos.

Artículo 44. Nocturnidad.

Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de ese trabajo por descanso, la retribución de las horas realizadas ente las diez de la noche y las seis de la mañana se abonará con un incremento de un 20% sobre la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 45. Enfermedad v Accidente.

En los casos de enfermedad común o profesional y de accidente debidamente acreditados por la Seguridad Social, los trabajadores percibirán las retribuciones económicas de acuerdo en cada momento con la legislación vigente. No obstante ello, y como excepción, en los supuestos de accidente laboral, debidamente acreditados por la Seguridad Social, que se produzcan durante la vigencia del Convenio, en el caso de un primer accidente las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones y hasta el límite de 18 meses y en el caso de un segundo accidente las empresas abonarán el 50% de la diferencia entre las prestaciones obligatorias y el importe íntegro de las retribuciones y hasta el límite de 12 meses.

Artículo 46. Indemnización por Cese.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las Empresas, se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del Convenio, con una antigüedad al menos de 20 años, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez cuya cuantía será según la siguiente escala de:

Por cese a los 63 años	3 mensualidades de salario base
Por cese a los 64 años	2 mensualidades de salario base
Por cese a los 65 años	1 mensualidad de salario base

No percibirán las indemnizaciones pactadas, aquellos trabajadores que cesen en las Empresas por motivos de despidos o por causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso, el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 47. Prendas de Trabajo.

Los trabajadores, que como consecuencia directa del trabajo que desarrollen, padezcan un deterioro en su indumentaria particular, podrán solicitar por escrito de sus empresas, cuatro uniformes de trabajo, dos de invierno y dos de verano, con obligación de utilizarlos de forma habitual y permanente, pudiendo en su caso las empresas fijar en los mismos el anagrama o nombre comercial de las empresas sin que su tamaño pueda exceder de 25 centímetros.

Capítulo V. Faltas y sanciones.

Artículo 48. Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores serán constitutivas de Faltas que podrán ser sancionadas y que según su índole y en atención a las circunstancias concurrentes podrán ser Leves, Graves y Muy Graves.

Artículo 49. Faltas Leves.

Serán Faltas Leves las siguientes:

A. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo o en el mantenimiento del material que no produzca perturbación o perjuicio importante en el servicio encomendado.

B. Hasta dos faltas de puntualidad al trabajo durante un periodo de 30 días, siempre que de las mismas no se derive grave perjuicio para la empresa.

C. No atender al público con la corrección debida.

D. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

E. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

F. Cualquier otra de naturaleza y gravedad análoga a las anteriores.

Artículo 50. Faltas Graves.

Serán Faltas Graves las siguientes:

A. Hasta dos faltas de puntualidad al trabajo en un periodo de 30 días si de las mismas se deriva perjuicio para la empresa.

B. Más de 2 faltas de puntualidad al trabajo durante un periodo de 60 días.

C. De dos a cinco faltas de asistencia al trabajo en un periodo de 60 días.

D. El abandono del trabajo, sin causa justificada.

E. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

F. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio.

G. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

H. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

I. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

J. Falta de respeto o consideración al público.

K. Discusiones con los compañeros del trabajo en presencia del público.

L. La reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un periodo de tres meses.

M. Cualquier otra de naturaleza y gravedad análoga a las anteriores.

Artículo 51. Faltas Muy Graves.

Serán Faltas Muy Graves las siguientes:

A. Más de 10 faltas de puntualidad al trabajo en un periodo de 6 meses.

B. Más de 5 faltas de asistencia al trabajo en un periodo de seis meses o más de 10 en un periodo de 12 meses.

C. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

D. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización expresa de la empresa.

E. Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en los materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, enseres, documentos, instalaciones y edificios de la empresa.

F. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

G. Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la empresa.

H. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto al empresario, jefes, o familiares o compañeros y subordinados.

I. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

J. La embriaguez o toxicomanía dentro del servicio.

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

L. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primea.

M. Cualquiera otra de naturaleza y gravedad análoga a las anteriores.

Artículo 52. Sanciones Leves.

Por la comisión de Faltas Leves se podrán imponer las siguientes sanciones:

A. Amonestación verbal.

B. Amonestación escrita.

C. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Artículo 53. Sanciones Graves.

Por la comisión de Faltas Graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a 20 días.

Artículo 54. Sanciones Muy Graves.

Por la comisión de Faltas Muy Graves, se podrán imponer las siguientes sanciones:

A. Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 60 días.

B. Despido.

Artículo 55. Normas de Procedimiento.

Corresponde a la Dirección de las empresas la facultad de sancionar a los trabajadores.

Las sanciones de las Faltas Graves y Muy Graves requerirán comunicación escrita al trabajador, en la que conste la fecha y los hechos que las motiven.

Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Empresa recibirán comunicación de las Sanciones Muy Graves que se impongan.

Artículo 56. Prescripción.

Las Faltas Leves prescribirán a los diez días, las Graves a los veinte días y las Muy Graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VI. Seguridad e higiene del trabajo.

Artículo 57. Normas Generales.

Las empresas afectadas por el presente Convenio cumplirán en todo momento las disposiciones legales en vigor a cerca de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Capítulo VII. Derechos sindicales.

Artículo 58. Crédito Horario.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal como representantes de los trabajadores dispondrán, de acuerdo con el artículo 68-E del Estatuto de los Trabajadores de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1. Hasta 100 trabajadores: 15 horas.

2. De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

3. De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.

4. De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.

5. De 751 trabajadores en adelante: 40 horas.

Artículo 59. Acumulación de Horas Sindicales.

Podrán acumularse en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, los créditos de horas establecidos en el apartado E del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores a que hubiere lugar en el momento de ser elegidos. Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa podrá ceder hasta el 100% de su crédito mensual.

La acumulación se llevará a efecto en su caso con el tope de 1 mes, no pudiéndose realizar pues por periodos superiores.

Capítulo VIII. Disposiciones finales.

Artículo 60. Cláusula de Inaplicación Salarial.

Cuando la situación y perspectivas económicas de la Empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de la aplicación de las condiciones económicas del presente Convenio Colectivo, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma, la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, podrán pactar la inaplicación de las condiciones económicas del Convenio.

A dicho efecto, en cualquier momento a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, la Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores en la misma el inicio de un periodo de consultas que tendrá una duración máxima de 15 días y que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial de inaplicación salarial, a cuyo efecto pondrá en conocimiento de los mismos la documentación económica acreditativa de dicha situación.

En el supuesto de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán optar por atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la empresa y elegida por éstos democráticamente o una Comisión de igual número de componentes designados según su representatividad por los sindicatos más representativos del sector a que pertenezca la empresa. En todos los casos la designación de dichos miembros deberá realizarse en el plazo de 5 días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la Comisión cuyos miembros sean designados por los Sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las Organizaciones Empresariales en las que se encuentre

integrado.

Cuando e! periodo de consultas finalice con acuerdo sobre Inaplicación Salarial de las condiciones económicas del Convenio deberán determinarse las retribuciones a percibir por los trabajadores de la empresa, estableciéndose en su caso en atención a la desaparición de las causas que determinan la inaplicación, una programación sobre la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en e! Convenio.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

La inaplicación salarial que en su caso pueda pactarse no podrá superar el periodo de vigencia del presente Convenio.

En caso de desacuerdo entre las partes, la Empresa podrá dirigir solicitud de Inaplicación Salarial de las condiciones económicas del Convenio a la Comisión Paritaria del mismo acompañando la documentación económica acreditativa, consistente en balance de situación de! ejercicio correspondiente a la fecha de la solicitud y al año anterior, previsiones económicas para los años siguientes y cualquier otra relativa a la situación económica de la empresa o la documentación correspondiente a la modalidad fiscal en la que se encuentre clasificada.

Recibida por la Comisión Paritaria la solicitud, la misma determinará por mayoría en un plazo no superior a 15 días hábiles desde la presentación, la procedencia del tratamiento salarial diferenciado que se notificará a las partes en el plazo de 5 días.

Si el acuerdo mayoritario de la Comisión sobre el tratamiento salarial diferenciado no fuera posible o si la Comisión Paritaria del Convenio no diera contestación a la solicitud en los plazos referidos, las partes podrán someterse a los procedimientos del Sercla y en su caso a la Jurisdicción u Órgano que corresponda de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

Artículo 61. Acoso Moral. Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

Constituye Acoso Moral cualquier comportamiento realizado de modo sistemático que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persoill4 intentando someterla emocional y psicológicamente de forma hostil para tratar de anular su capacidad profesional.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye Acoso Sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye Acoso por Razón de Sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su

dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las empresas y los trabajadores a través de sus representantes legales, ejercerán una labor de vigilancia y control con la finalidad de evitar que puedan producirse los comportamientos antes definidos, que constituyen situaciones indeseables, de clara discriminación, que deterioran las relaciones de trabajo en las empresas y que afectan a la calidad del empleo.

Artículo 62. Conflictos Colectivos e Individuales - Sercla.-

Las empresas y los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del Sercla para la solución de los conflictos colectivos.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materias de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos y permisos y reducciones de jornada, las empresas y los trabajadores se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el Sercla para los conflictos individuales.

Artículo 63. Derogación de la Ordenanza.

El presente Convenio Colectivo sustituye a la Ordenanza de Trabajo en la Industria de Tintorerías y Limpieza, Lavanderías y Planchado de Ropa, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1.972, que queda derogada en su integridad.

Anexo 1

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL PERIODO COMPRENDIDO

ENTRE LA PUBLICACION DEL CONVENIO EN EL BOP DE SEVILLA Y EL

31-12-2011

Categorías profesionales	**Mensual**	**Anual (I4 Pagas)**
Grupo I		
Personal técnico		
Director	900"00	12.600"00
Técnico	850"00	11.900"00
Jefe de Producción	850"00	11.900"00

Encargado General	825"00	11.550"00
Grupo II		
Personal administrativo		
Jefe Administrativo	800"00	11.200"00
Oficial Administrativo	725"00	10.150"00
Auxiliar Administrativo	650"00	9.100"00
Grupo III		
Personal obrero y de recibo y entrega		
Encargado de Planta	800"00	11.200"00
Jefe de Expedición	800"00	11.200"00
Encargado de Sección	725"00	10.150"00
Oficial de Primera	725"00	10.150"00
Oficial de Segunda	695"00	9.730"00
Conductor de Primera	800"00	11.200"00
Conductor de Segunda	725"00	10.150"00
Especialista	650"00	9.100"00
Peón o Mozo de Reparto	650"00	9.100"00
Grupo IV		
Personal de mantenimiento		
Jefe de Mantenimiento	850"00	11.900"00
Oficial de 1ª de Mantenimiento	800"00	11.200"00
Oficial de 2ª de Mantenimiento	695"00	9.730"00
Peón de Mantenimiento	650"00	9.100"00
Grupo V		
Personal subalterno y de servicios Auxiliares		
Portero	645"00	9.030"00
Limpiadora	645"00	9.030"00