



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS  
DEDICADAS A LAS ACTIVIDADES DE «TALLERES DE TINTORERÍAS,  
DESPACHOS A COMISIÓN, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA»

*Artículo 1.º – Partes contratantes.*

El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre los representantes de los trabajadores pertenecientes a U.G.T. y CC.OO. y los representantes de las empresas pertenecientes a la Asociación Provincial de Empresarios de Tintorerías, Limpieza, Lavanderías y Planchado de Ropa.

*Artículo 2.º – Ámbito funcional.*

Los preceptos de este Convenio Colectivo sindical de trabajo obligan a las empresas cuya actividad sea la de «talleres de tintorerías, despachos a comisión, lavanderías y planchado de ropa».

*Artículo 3.º – Ámbito territorial.*

El presente Convenio obliga a todas las empresas presentes y futuras cuyas actividades vienen recogidas en el artículo 2.º del presente Convenio cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital y provincia, aún cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia.

*Artículo 4.º – Ámbito personal.*

Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas referidas.

*Artículo 5.º – Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2018 y finalizará el día 31 de diciembre de 2020, teniendo, pues, una vigencia de tres años.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente un mes antes de su vencimiento, comprometiéndose las partes social y económica a iniciar la negociación de un nuevo Convenio.

*Artículo 6.º – Compensación.*

Las mejoras establecidas en este Convenio serán compensables con las de carácter general, que anteriormente rigieran y absorbibles por las que pudieran establecerse por disposición legal.

*Artículo 7.º – Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que indiquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si globalmente considerados y sumados con anterioridad al Convenio superan el nivel total de estos. En caso contrario, se considerarán absorbidos y compensados con cualquiera otras actualmente concedidas por las empresas.



*Artículo 8.º – Garantías «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

*Artículo 9.º – Comisión Paritaria.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, así como de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia Comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos vocales en representación de los trabajadores designados por U.G.T. y CC.OO. y dos empresarios designados por la Asociación de Tintorerías, Limpieza, Lavanderías y Planchado de Ropa.

*Artículo 10.º – Cláusula de descuelgue o inaplicación del Convenio.*

Para la inaplicación del Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de este Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico (SERLA), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 11.º – Salarios.*

Para el año 2018, se acuerda incrementar las tablas salariales del año 2017 en un 1,25%, que como Anexo I se une al presente Convenio.

Para el año 2019, se acuerda incrementar las tablas salariales del año 2018 en un 1,50% que como Anexo II se une al presente Convenio.

Para el año 2020, se acuerda incrementar las tablas salariales del año 2019 en un 1,75% que como Anexo III se une al presente Convenio.

Las categorías de aprendices se entenderán referenciadas cada año al salario mínimo interanual, en su cuantía anual, que corresponda.



Para la vigencia del presente Convenio no será de aplicación cláusula de garantía salarial.

*Artículo 12.º – Pagas extraordinarias.*

Las empresas abonarán a su personal una gratificación extraordinaria equivalente al importe total de una mensualidad incluida la antigüedad con motivo de la Navidad antes del 24 de diciembre, y otra mensualidad igual como paga de verano antes del 16 de julio.

*Artículo 13.º – Beneficios.*

Se establece una gratificación con motivo de la festividad de Nuestra Señora del Pilar, cuya cuantía será de 30 días de salario pactado en este Convenio y será abonada el 11 de octubre de cada año.

*Artículo 14.º – Vacaciones.*

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Preferentemente en verano.

– El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en este Convenio Colectivo o en el contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

– El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en el Convenio Colectivo sobre la planificación anual de las vacaciones.

– En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será recurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

– El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que les corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

*Artículo 15.º – Jornada laboral.*

Para los años 2018, 2019 y 2020 la jornada será de 1.780 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.



Jornada intensiva. En las empresas donde esto sea posible, podrá acordarse la jornada intensiva durante los meses de verano.

En caso de trabajar domingos o festivos, se abonará el día trabajado conforme al salario diario establecido en las tablas salariales multiplicado por dos. Sí no se trabaja el día completo se aplicará esta fórmula a prorrata por las horas realmente trabajadas.

Si como consecuencia de las horas trabajadas en domingo o festivo se excediera de la jornada anual establecida en el Convenio, además de abonar éstas conforme al párrafo anterior, se tendrá derecho a descansar un número de horas igual al excedido. Este descanso, en caso de producirse, se disfrutará en los tres meses siguientes al domingo o festivo trabajado.

*Artículo 16.º – Accidente y enfermedad.*

En caso de accidente de trabajo ocurrido dentro de la empresa los trabajadores percibirán desde el primer día el 100% de su retribución. En los accidentes «in itinere», los trabajadores percibirán el 90% de las retribuciones reales por ellos percibidas el mes anterior.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores percibirán el 90% de sus retribuciones desde el día 7.º al 9.º día, ambos inclusive, de la baja; percibiendo el 100% de sus retribuciones a partir del 10.º día de la baja por dicha enfermedad o accidente.

*Artículo 17.º – Permisos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. El trabajador tiene la opción de acumular la mitad de las vacaciones a dicha licencia por matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos provistos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

En los supuestos de hospitalización, estos dos días podrán disfrutarse mientras dure esta, siempre que se justifique documentalmente el tiempo de duración de dicha hospitalización.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.



Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) El día de la boda de sus padres, madres, hijos y hermanos, consanguíneos.

h) Un día de asuntos propios anual, debiéndolo comunicar a la empresa con una antelación mínima de diez días y con la limitación de que tal día no sea disfrutado simultáneamente por más de un 10% de la plantilla de la empresa. Si la empresa por razones organizativas considera que no puede conceder el día solicitado por el trabajador, deberá llegar a un acuerdo con el trabajador sobre el día más adecuado para su disfrute, debiéndose formalizar por escrito este acuerdo.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

j) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en la letra i) y j), corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.



En los supuestos contemplados en las letras, b), g), i) y j) y en los casos que proceda, las licencias o permisos se amplían a las parejas de hecho que figuren debidamente inscritas como tales en el registro que corresponda.

La empresa podrá suscribir contratos de interinidad para cubrir la baja producida en los apartados del presente artículo.

*Artículo 18.º – Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará al personal de taller una prenda de trabajo al año de modo que el trabajador tenga siempre dos prendas de trabajo en juego.

*Artículo 19.º –*

En caso de que el personal realice trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos, percibirá un plus del 10% de su retribución durante el periodo en que estuviera sometido a ese trabajo. La determinación de la excepcional toxicidad, penosidad o peligrosidad de los trabajos la realizará la autoridad que corresponda.

*Artículo 20.º – Trabajo nocturno.*

Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada; se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Cada hora nocturna se retribuirá con un plus del 15% sobre el valor del precio de la hora ordinaria de trabajo.

*Artículo 21.º – Gastos por desplazamientos.*

Cuando un trabajador/a tenga que desplazarse por orden y necesidad de la empresa fuera de la localidad, entendida esta donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado/a, tendrá derecho al percibo de los gastos ocasionados con motivo de dichos desplazamientos; la cuantía de este plus será previamente pactada entre empresa y trabajador/a, y se requerirá presentación de los justificantes correspondientes.

Cuando se utilice el vehículo propio para ejercer las funciones propias del puesto de trabajo, la empresa abonará en concepto de kilometraje 0,19 euros por kilómetro, actualizándose según marque la legislación vigente.

*Artículo 22.º – Productividad.*

Como compensación a las mejoras económicas que por este Convenio se establecen, los productores se comprometen a realizar una más perfecta productividad, exacta puntualidad y esmerada pulcritud y constancia en la ejecución de los trabajos a su cargo.

*Artículo 23.º – Contratos temporales.*

La modalidad contractual referida a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, establecida en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse hasta un periodo máximo de doce meses en un plazo de dieciocho. A su finalización, salvo que el trabajador se incorpore a la empresa como indefinido, tendrá derecho a la indemnización legal correspondiente a este tipo de contratos por cada año de servicio o parte proporcional en su caso.



*Artículo 24. – Liquidaciones.*

Los trabajadores con contrato temporal que hayan causado baja en la empresa por conclusión del mismo, tendrán derecho a todos los atrasos salariales que correspondan cuando se realice la revisión o firma del Convenio.

*Artículo 25.º – Prevención de riesgos laborales.*

Todas las empresas del sector tendrán realizada, documentada y actualizada la evaluación de riesgos, el plan de prevención en su caso y haber adoptado una forma de servicio de prevención.

La elección de sistema de servicio de prevención se realizará con la consulta debida a los representantes de los trabajadores.

Las empresas están obligadas a facilitar la información sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo, facilitando las normas de actuación en caso de riesgo.

Asimismo las empresas ofrecerán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, efectuándose un reconocimiento médico con carácter anual a todos los trabajadores/ as.

*Artículo 26.º – Permisos sobre salud laboral.*

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise acudir a consulta médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo acreditarse el mismo mediante el correspondiente justificante expedido por el facultativo.

*Artículo 27.º – Igualdad y principio de no discriminación en las relaciones laborales.*

a) La partes firmantes de este Convenio Colectivo promoverán la igualdad y no discriminación según lo establecido en la leyes vigentes y especialmente a lo dispuesto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los empresarios evitarán situaciones discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado Español.

b) Se considerará falta muy grave las actuaciones que sean ejercidas en el ámbito laboral que sean contrarias al principio de no discriminación establecido por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual.

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



Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

d) El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por Convenio Colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

e) Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La empresa podrá suscribir contratos de interinidad para cubrir la baja producida en los apartados del presente artículo.

f) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores 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.

g) La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación



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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

*Artículo 28.º – Régimen disciplinario.*

a) 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.

b) 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 periodo 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 periodos 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.

c) 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 periodo 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.

d) 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 periodo 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.

e) 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.

f) 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.

*Artículo 29.º – Disposición adicional primera.*

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

*Artículo 30.º – Disposición final.*

En cuanto a lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en vigor.

\* \* \*



## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES 2018

TALLERES DE TINTORERÍAS, DESPACHOS A COMISIÓN,  
LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA

CATEGORÍAS		SALARIO DIARIO	RETRIBUCIÓN ANUAL
<b>Personal de Talleres:</b>			
Encargado		30,82	14.023,10
Oficial de Primera		29,25	13.308,75
Oficial de Segunda		28,64	13.031,20
Oficial de Tercera		27,29	12.416,95
Especialista		26,97	12.271,35
Peón		26,68	12.139,40
Aprendices de 1 <sup>er</sup> año			(*) 10.302,60
Aprendices de 2.º año			(*) 10.302,60
<b>Personal de Despachos:</b>			
Encargado/a		27,51	12.517,05
Oficial de Primera		27,18	12.366,90
Ayudante/a		26,88	12.230,40

(\*) Estas cantidades se adaptarán a los porcentajes retribuíbles de aplicación, establecidos en la normativa vigente para los contratos de aprendizaje y/o contratos para la formación.

\* \* \*



## ANEXO II

## TABLAS SALARIALES 2019

TALLERES DE TINTORERÍAS, DESPACHOS A COMISIÓN,  
LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA

CATEGORÍAS	SALARIO DIARIO	RETRIBUCIÓN ANUAL
<b>Personal de Talleres:</b>		
Encargado	31,28	14.232,40
Oficial de Primera	29,69	13.508,95
Oficial de Segunda	29,07	13.226,85
Oficial de Tercera	27,70	12.603,50
Especialista	27,37	12.453,35
Peón	27,08	12.321,40
Aprendices de 1 <sup>er</sup> año		(*) SMI 2019
Aprendices de 2.º año		(*) SMI 2019
<b>Personal de Despachos:</b>		
Encargado/a	27,92	12.703,60
Oficial de Primera	27,59	12.553,45
Ayudante/a	27,28	12.412,40

(\*) Estas cantidades se adaptarán a los porcentajes retribuíbles de aplicación, establecidos en la normativa vigente para los contratos de aprendizaje y/o contratos para la formación.

\* \* \*



## ANEXO III

## TABLAS SALARIALES 2020

TALLERES DE TINTORERÍAS, DESPACHOS A COMISIÓN,  
LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA

CATEGORÍAS	SALARIO DIARIO	RETRIBUCIÓN ANUAL
<b>Personal de Talleres:</b>		
Encargado	31,83	14.514,48
Oficial de Primera	30,21	13.775,76
Oficial de Segunda	29,58	13.488,48
Oficial de Tercera	28,18	12.821,90
Especialista	27,85	12.699,60
Peón	27,55	12.562,80
Aprendices de 1 <sup>er</sup> año		(*) SMI 2020
Aprendices de 2.º año		(*) SMI 2020
<b>Personal de Despachos:</b>		
Encargado/a	28,41	12.954,96
Oficial de Primera	28,07	12.799,92
Ayudante/a	27,76	12.658,56

(\*) Estas cantidades se adaptarán a los porcentajes retribuíbles de aplicación, establecidos en la normativa vigente para los contratos de aprendizaje y/o contratos para la formación.