

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS  
INDUSTRIAS DE TINTORERIAS, LAVANDERIAS DE USO DOMESTICO,  
LIMPIEZA Y PLANCHADO DE ROPAS DE SEVILLA Y PROVINCIA**

**CAPITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1º.- Ambito Funcional.-** El presente Convenio será de aplicación para todas las Empresas del sector “Industrias de Tintorerías, Lavanderías de Uso Doméstico, Limpieza y Planchado de Ropas”, comprendidas en su ámbito territorial.

Se entiende por Lavanderías de Uso Doméstico aquellas empresas, cualquiera que sean sus formas, que reúnan los siguientes tres requisitos:

- A. Que los servicios que presten vayan destinados primordialmente a particulares u hogares familiares.
- B. Que tengan instalada maquinaria de lavandería industrial con una carga total inferior a 300 Kg.
- C. Que tengan una plantilla inferior a 25 trabajadores por centro de trabajo.

**Artículo 2º.- Ambito Territorial.-** Las disposiciones del presente Convenio regirán en Sevilla y su Provincia.

**Artículo 3º.- Ambito 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 1º número 3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4º.- Duración y Vigencia.-** La duración del presente Convenio será de cuatro años que empezarán a correr y a contarse a partir del 1 de enero de 2017 para terminar el 31 de diciembre del año 2020, con independencia de la fecha de la firma y de la de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Artículo 5º.- Abono de la Retroactividad.-** Las diferencias retributivas que se produzcan entre el presente Convenio y el anterior durante el período de retroactividad se liquidarán abonando su importe total en los seis meses siguientes al mes de la publicación del Convenio.

**Artículo 6º.- 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 la terminación del plazo pactado o la de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia deberá hacerse por escrito, presentándose la misma ante el organismo que ese momento sea competente.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo y de acuerdo con lo establecido en el art. 85.3 y 89.2 del TRET el plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el mismo, será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

No obstante, denunciado el Convenio Colectivo, continuará vigente el contenido íntegro del mismo hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya, sin revisión salarial alguna hasta la citada firma, a las que se aplicará, en su caso, la actualización que conforme a la negociación del nuevo Convenio Colectivo se establezca.

**Artículo 7º.- 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 8º.- 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 U.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 Organos que corresponda legalmente de acuerdo con las normas vigentes cuando se produzcan las posibles discrepancias.

**Artículo 9º.- 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 podrán modificarse o alterarse aisladamente. No obstante ello, si por alguna causa se produjese alguna modificación o alteración se considerará ineficaz todo el Convenio, sin perjuicio de establecer nuevas conversaciones.

**CAPITULO II**  
**CLASIFICACION PROFESIONAL**

**Artículo 10º.- 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 Ambito Funcional del Convenio está obligado a ejecutar cuantos trabajos se les encomiende, sin menoscabo de su dignidad profesional.

**Artículo 11º.- Clasificación General.-** El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio se clasificará en los siguientes Grupos Profesionales:

- I Técnico
- II Administrativo
- III Obrero y de Recibo y Entrega
- IV Subalterno y de Servicios Auxiliares

**Artículo 12º.- Personal Técnico.-** En este Grupo se comprenden:

- A) Director
- B) Técnico
- C) Encargado General
- D) Jefe de Sección

**Artículo 13º.- Personal Administrativo.-** En este Grupo se comprenden:

- A) Jefe Administrativo
- B) Oficial Administrativo
- C) Auxiliar Administrativo

**Artículo 14º.- Personal Obrero y de Recibo y Entrega.-** En este Grupo se comprenden:

- A) Encargado/a
- B) Oficial de 1ª
- C) Oficial de 2ª
- D) Conductor
- E) Especialista
- F) Peón o Mozo de Reparto

**Artículo 15°.- Personal Subalterno y de Servicios Auxiliares.-** En este Grupo se comprenden:

- A) Portero
- B) Limpiadora

**Artículo 16°.- 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) **Encargado General:** Es quien tiene la responsabilidad del trabajo en general, la disciplina del personal y la seguridad de la Empresa.
- D) **Jefe de Sección:** Es quien dirige y coordina los trabajos de una sección de la Empresa, con la responsabilidad consiguiente en cuanto a la Organización del trabajo, personal y seguridad de la sección a su cargo.

**Artículo 17°.- 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 18º.- Personal Obrero y de Recibo y de Entrega.-**

- A) **Encargado/a:** Es quien en diversos establecimientos coordina las funciones de recibo y entrega de prendas.
- B) **Oficial de 1ª:** Es quien realiza en general todas las funciones de teñido, limpieza, desmanche, lavado y plancha, bien a mano o mecánicamente, teniendo a su cargo el cuidado, vigilancia y entretenimiento de la máquina o máquinas que se le encomienden.  
  
Asimismo se encargará del recibo y entrega de ropa a los clientes, señalando en su caso el precio del servicio y las condiciones en que se ajuste el encargo.
- C) **Oficial de 2ª:** Es quien no teniendo los conocimientos técnicos y de oficio necesarios para desarrollar todas las funciones del Oficial de 1ª, realiza algunas de ellas.
- D) **Conductor:** Es quien provisto del carnet de conducir de la clase correspondiente al vehículo que maneje y con conocimientos técnicos 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. El conductor de camiones percibirá el salario de Oficial de Primera y los restantes el de Oficial de Segunda.
- E) **Especialista:** Es quien no teniendo conocimientos propios de un oficio, realiza labores que además de requerir en su caso esfuerzo físico, requieren cierta práctica y aptitud.
- F) **Peón o Mozo de Reparto:** Es quien ejecuta los trabajos en general que requieren un esfuerzo físico predominante, hace los paquetes, los entrega, conduciendo vehículo de la Empresa cuando así se le encomiende, ocupándose además de las labores de limpieza.

**Artículo 19º.- Personal Subalterno y de Servicios Auxiliares.**

- A) **Portero:** Es quien se encarga en general de la vigilancia 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.

**CAPITULO III**  
**ORGANIZACION DEL TRABAJO**

**Artículo 20º.- 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 21º.- 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 22º.- 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 22% sobre el precio de la hora ordinaria.

**Artículo 23º.- Vacaciones.-** Las vacaciones anuales se fijan en treinta días naturales, de los cuales, 15 días estarán comprendidos entre el día 15 de junio y 15 de septiembre y los otros 15 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 periodos distintos de los más arriba señalados, percibirá en compensación la cantidad de 94'41 euros por periodo en su caso.

**Artículo 24º.- 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 25°.- 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 26°.- 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 27°.- Periodo de Prueba.-** Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba cuya duración en ningún caso podrá exceder de la que se señala en la siguiente escala:

- Técnicos Titulados (para todas las empresas): 6 meses
- Resto del Personal (empresas de 25 ó 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 Vigilantes o Serenos, los Porteros y las Limpiadoras, con independencia del número de trabajadores de la empresa será de 15 días.

**Artículo 28°.- Contratos Eventuales.-** Los contratos de trabajo que se concierten de forma temporal cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tarea 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 29°.- 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.

## CAPITULO IV

### REGIMEN ECONOMICO

**Artículo 30.- Retribuciones.-** Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio para la primera anualidad del mismo (1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017) son las recogidas en la Tabla Salarial del Anexo N° 1, en la que constan, para cada categoría laboral, las remuneraciones totales anuales, en función de las horas anuales de trabajo que se establecen en el presente Convenio (incremento del 1,10 % sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2016),

Para el segundo año de vigencia (1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018), las retribuciones del personal son las recogidas en la tabla salarial del Anexo n° 2 (incremento del 1,25 % sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2017), en la que constan, para cada categoría laboral, las remuneraciones totales anuales, en función de las horas anuales de trabajo que se establecen en el presente Convenio.

Para el tercer año de vigencia (1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019), las retribuciones del personal son las recogidas en la Tabla Salarial del Anexo N° 3 (incremento del 1,60 % sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018), en la que constan, para cada categoría laboral, las remuneraciones totales anuales, en función de las horas anuales de trabajo que se establecen en el presente Convenio.

Para el cuarto año de vigencia (1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020), las retribuciones del personal son las recogidas en el la Tabla Salarial del Anexo N° 4 (incremento del 1,75 % sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019), en la que constan, para cada categoría laboral, las remuneraciones totales anuales, en función de las horas anuales de trabajo que se establecen en el presente Convenio.

Las categorías profesionales que aún con el incremento salarial pactado para los años 2017, 2018, 2019 y 2020, y que aparecen recogidas en las Tablas Salariales de los Anexos N° 1, 2, 3 y 4, quedasen por debajo del importe del S.M.I. fijado para cada uno de esos años, experimentarán un incremento salarial adicional hasta alcanzar el importe del S.M.I. vigente durante dicho año.

**Artículo 31°.- 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 1.995 tuvieran 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 periodo de aprendizaje, cuando terminado éste, el trabajador continúe prestando servicios en la empresa sin solución de continuidad.



**Artículo 32º.- 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 33º.- Plus de Transporte.-** El personal comprendido en el ámbito funcional del presente Convenio percibirá en concepto de Plus de Transporte durante la primera anualidad del mismo (01-01-2017 a 31-12-2017) la cantidad de 1,40 euros diarios por cada día efectivo de trabajo.

Durante la segunda anualidad del convenio (01-01-2018 a 31-12-2018) la cantidad de 1,42 euros diarios por cada día de trabajo efectivo.

Durante la tercera anualidad del Convenio (01-01-2019 al 31-12-2019) la cantidad de 1,43 euros diarios por cada día de trabajo efectivo.

Durante la cuarta anualidad del Convenio (01-01-2020 a 31-12-2020) se fija en la cantidad de 1,45 euros por cada día de trabajo efectivo, tal y como se recoge en las Tablas Salariales de los Anexos Nº 1, 2, 3 y 4.

El referido Plus no se abonará cuando el trabajador no asista al trabajo, sea cual sea el motivo de la ausencia.

**Artículo 34º.- Enfermedad y 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 acreditado por la Seguridad Social, uno por año y hasta el límite de tres, durante la vigencia del convenio, las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones y hasta el límite de 18 meses.

**Artículo 35º.- 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 36°.- 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, dos uniformes de trabajo, uno de invierno y otro 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.

## **CAPITULO V** **FALTAS Y SANCIONES**

**Artículo 37°.- 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 38°.- 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 39°.- 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 40°.- 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 o fuera de él, siempre que en este segundo caso sea habitual.
- 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 primera.
- M) Cualquiera otra de naturaleza y gravedad análoga a las anteriores.

**Artículo 41º.- 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 42º.- 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 43º.- 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 44°.- 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 45°.- 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 tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **CAPITULO VI** **SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO**

**Artículo 46°.- 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.

## **CAPITULO VII** **DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 47°.- 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 el 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 el 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 Convenio ni como máximo los tres años de duración.

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 del 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 hábiles.

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 48º.- Igualdad de Trato.-** Las partes firmantes del presente Convenio velarán por la igualdad de trato entre mujeres y hombres así como por la ausencia de discriminación directa e indirecta por razón de sexo y especialmente por las que puedan derivarse de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

**Artículo 49º.- Acoso Moral, Acoso Sexual y Acoso por Acoso de Sexo.-** Constituye Acoso Moral cualquier comportamiento realizado de modo sistemático que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, 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 50º.- 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 51º.- Derogación.-** 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.