



Anuncios Urgentes

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o Acuerdo: TINTORERIAS, LAVANDERIAS, LIMPIEZA Y PLANCHADO DE ROPA

Expediente: 37/01/0011/2025

Fecha: 09/04/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 37000865012000.

Mediante registro telemático de fecha 24 de marzo de 2025, ha tenido entrada la documentación relativa al CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍAS, LAVANDERÍAS, LIMPIEZA Y PLANCHADO DE ROPA, AÑOS 2024, 2025 y 2026, aprobado por la Comisión Negociadora el pasado 20 de febrero de 2025.

Dicho convenio colectivo se presentó acompañado de la documentación mínima necesaria para su inscripción y publicación.

El citado Convenio Colectivo entra en vigor el día 1 de enero de 2024, siendo su duración y vigencia de tres años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2026, tal como recoge el articulado del texto aprobado.

El texto del convenio ha sido revisado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Salamanca, la cual, informa que en el mismo no existen cláusulas discriminatorias por razón de género.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del Convenio Colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad, igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito del CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍAS, LAVANDERÍAS, LIMPIEZA Y PLANCHADO DE ROPA, AÑOS 2024, 2025 y 2026.

Segundo.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el B.O.P. de Salamanca, cuyo texto se incorpora a este acuerdo como anexo.

EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Fdo.: Emilio Miñambres Rodríguez.



CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍAS, LAVANDERÍAS Y LIMPIEZA Y PLANCHADO DE ROPA. AÑOS 2024, 2025 y 2026.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio será de aplicación para todas las empresas del sector Industrias de Tintorerías, Lavanderías y Limpieza y Planchado de Ropas, comprendidas en su ámbito territorial.

El presente Convenio ha sido suscrito por AESTIL-CONFAES y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO).

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL

Las disposiciones del presente Convenio regirán en Salamanca 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.

ARTÍCULO 4. VIGENCIA

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de registro por la Autoridad Laboral, y de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Salamanca, entrará en vigor con efectos 1 de enero de 2024.

ARTÍCULO 5. DURACIÓN

La duración de este Convenio será de tres años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del 2026; no obstante, si denunciado y expirado este convenio las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen en un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste continuará vigente con carácter indefinido y en su totalidad hasta la firma de un nuevo acuerdo.

ARTÍCULO 6. DENUNCIA

La denuncia de este Convenio se entenderá automática un mes antes de la finalización de su vigencia.

ARTÍCULO 7. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio.

ARTÍCULO 8. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Dentro de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresas y situaciones que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam», siempre globalmente consideradas y en cómputo anual.

ARTÍCULO 9. 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 provistos todos



los niveles 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.

ARTÍCULO 10. NIVELES PROFESIONALES

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales, los trabajadores afectados por este Convenio estarán sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores. Independientemente de lo establecido anteriormente, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

ARTÍCULO 11. CLASIFICACIÓN GENERAL

El personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en este Convenio se clasificará en los siguientes grupos y niveles profesionales:

GRUPO 1.- Personal Técnico

1.1. Encargado/a general: es quien tiene la responsabilidad del trabajo en general, la disciplina del personal y la seguridad de la empresa.

1.2. Jefe/a 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.

GRUPO 2.- Personal Administrativo

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. Comercial: es quien con conocimientos suficientes, realiza gestiones fuera de la empresa, visitando clientes y proveedores, realizando informes comerciales, captando clientes, cobro de facturas, etc.

GRUPO 3. Personal de logística

3.1. Conductor de 1ª: es el empleado/a que se encarga de la recogida, entrega, carga, descarga y transporte de ropa entre los clientes y la planta. Para realizar dichas tareas, el/la empleado/a llevará un vehículo de más de 3.500 kilos y requerirá del carnet de conducir C y CAP.

3.2. Conductor de 2ª: es el empleado/a que se encarga de la recogida, entrega, carga, descarga y transporte de ropa entre los clientes y la planta. Para realizar dichas tareas, el/la empleado/a llevará un vehículo de hasta 3.500 kilos y requerirá únicamente del carnet de conducir B.

GRUPO 4.- Personal de mantenimiento

4.1. Técnico/a de mantenimiento: es quien, dependiendo del/la encargado/a general, lleva a cabo operaciones de mantenimiento y limpieza de la planta.



GRUPO 5. Personal de producción

5.1. Encargado/a: es quien coordina las funciones propias del sector, tales como lavadas, planchadas, teñido, limpieza, recibo y entrega de prendas.

5.2. Oficial: Es quien realiza de forma especializada una, o más, funciones propias del sector, tales como teñido, limpieza, desmanche, lavado y plancha, bien a mano o mecánicamente, dirigiendo en su caso el equipo de trabajo que pudiera tener a su cargo, y, atendiendo el cuidado, vigilancia y entretenimiento de la máquina o máquinas que se le encomienden.

5.3. Peón de producción/Ayudante: es quien dependiendo del/la encargado/a lleva a cabo las operaciones elementales en el proceso productivo.

5.4. Operario máquina seco: en las empresas del sector de tintorería, son los trabajadores que en el desempeño de su trabajo manejan la máquina en seco. Al margen de este cometido podrán realizar las tareas propias de cualquiera de las categorías pertenecientes al grupo profesional "personal de producción".

ARTÍCULO 12. SALARIO BASE

El salario base para cada una de las categorías y para cada uno de los años de vigencia del presente convenio es el que figura en el Anexo I del presente convenio.

No obstante lo anterior, las tablas salariales fijadas para el año 2024 no tienen efectos económicos retroactivos, fijándose estas a los único fin de que sirvan de base para aplicar los incrementos establecidos para el resto de años de vigencia del convenio

ARTÍCULO 13. COMPLEMENTO DE DIFERENCIACIÓN PROFESIONAL (CDP)

El CDP es un concepto retributivo destinado a mantener la estructura salarial diferenciada entre las distintas categorías profesionales, conforme a las diferencias existentes en el año 2023. Este complemento tiene como finalidad una retribución acorde a la cualificación de cada categoría profesional.

El CDP tiene naturaleza estrictamente diferenciadora de las categorías profesionales y, en ningún caso, será objeto de compensación o absorción con otros conceptos salariales, incluido el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) o cualquier otra mejora retributiva futura.

ARTÍCULO 14. 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 y complemento de diferenciación profesional.

B) Paga de Navidad. Se abonará el día 15 de diciembre y consistirá en una mensualidad de salario base y complemento de diferenciación profesional.

ARTÍCULO 15. PLUS DE TRANSPORTE

Las empresas que no faciliten el transporte a sus trabajadores hasta el centro de trabajo deberán abonar a éstos la cantidad establecida en las tablas salariales para cada uno de los años de la vigencia del convenio por día de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 16. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Las empresas se comprometen a abonar un complemento del 25 por 100 del salario de cotización a los trabajadores que se encuentren en situación de IT. Dicho complemento se



abonará a partir del 15º día de la baja, inclusive, en el supuesto de que sea por enfermedad común o accidente no laboral, con el tope máximo de seis meses desde la fecha de la baja. El complemento de baja por accidente será abonado a partir del primer día de baja con el mismo tope máximo de 6 meses desde la fecha de la baja

ARTÍCULO 17. AYUDAS POR JUBILACIÓN ANTICIPADA

Las empresas, en caso de acuerdo con los trabajadores, concederán un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que con veinte años como mínimo de antigüedad en las mismas se jubilen anticipada y voluntariamente durante la vigencia del Convenio. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

Por jubilación a los 62 años, tres mensualidades de salario base. Por jubilación a los 63 años, dos mensualidades de salario base.

ARTÍCULO 18. INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE DE TRABAJO

1. Las empresas afectas por el presente convenio se obligan a contratar un seguro que cubra los siguientes riesgos de sus trabajadores:

Años 2024 y 2025:

- 6.000,00 euros en caso de muerte por accidente de trabajo.
- 12.000,00 euros en caso de incapacidad total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

Año 2026:

- 12.000,00 euros en caso de muerte por accidente de trabajo.
- 18.000,00 euros en caso de incapacidad total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

2. Las Empresas dispondrán de un plazo de treinta días naturales a partir de la publicación del Convenio para adecuar y contratar las pólizas, con las coberturas que menciona este artículo. En caso de incumplimiento la cobertura correrá por cuenta de la empresa

ARTÍCULO 19. 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 20. JORNADA LABORAL

La jornada laboral de los trabajadores afectados por el presente convenio será de 1783 horas de trabajo efectivo. Dicha jornada podrá distribuirse en todos los casos de forma irregular, si bien entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. La jornada ordinaria en cómputo diario no podrá exceder de nueve horas.

La jornada anual podrá distribuirse únicamente entre 249 días como máximo.

Se Establece un mínimo de 72 días de descanso al año, debiéndose descansar un día como mínimo cada semana.

Entre la finalización de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.



ARTÍCULO 21. CALENDARIO LABORAL

Tal y como establece el art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral, tal y como establece la Disposición Adicional 3ª del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas especiales.

ARTÍCULO 22. FESTIVOS

Las fiestas abonables y no recuperables no disfrutadas, serán compensadas mediante el correspondiente descanso dentro de los meses siguientes.

ARTÍCULO 23. 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. Dichas horas podrán ser abonadas a razón de la cantidad establecida en las tablas salariales para cada uno de los años de la vigencia del convenio, o compensadas por tiempos de descanso equivalente.

ARTÍCULO 24. VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 30 días de vacaciones retribuidas, disfrutándose preferentemente en período estival.. En el supuesto de que no exista acuerdo entre Empresa y trabajador para el disfrute de su período de vacaciones, se estará a lo dispuesto en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, los trabajadores que, por necesidades de la empresa, no pudieran disfrutar de al menos 15 días de vacaciones durante el periodo estival, dispondrán de dos días de libre disposición en concepto de licencia retribuida por asuntos propios.

ARTÍCULO 25. PERMISOS RETRIBUIDOS

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

a) 16 días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) 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 período determinado, se estará a lo que ésta 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 veinte por ciento 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 de esta Ley.

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.

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

g) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo mediante el correspondiente visado facultativo expedido por la Seguridad Social o Mutua de accidentes, cuando por razón de enfermedad del propio trabajador, necesite la asistencia a consultorio médico en las horas coincidentes con su jornada laboral

h) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, ampliable a dos si es necesario efectuar desplazamiento fuera de la provincia.

i) Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de dos días opcionales de permiso retribuido y no recuperable para asuntos propios al año. La fecha de su disfrute deberá ser comunicada a la empresa por parte del trabajador con, al menos, una semana de antelación, no pudiendo coincidir en la misma más de un trabajador de la plantilla. Este día no será acumulable al periodo de vacaciones.

j) Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de 8 horas anuales con motivo de someterse a tratamientos de reproducción asistida. El resto de las horas empleadas por este motivo se considerará ausencia justificada pero no retribuida, en ambos casos previo aviso y justificación.

k) Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de 8 horas anuales con motivo de trámites de adopción. El resto de las horas empleadas por este motivo se considerará ausencia justificada pero no retribuida, en ambos casos previo aviso y justificación.

ARTÍCULO 26. CONTRATOS EVENTUALES

Los contratos de trabajo que se concierten de forma temporal cuando las circunstancias de la producción así lo exigieran, podrán tener una duración máxima de doce meses.

ARTÍCULO 27. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La protección obligatoria mínima de los trabajadores afectados por este Convenio se ajustará a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, hoy Ley 31/1995, de 8 de noviembre, adoptándose las medidas que se deriven de la aplicación del Reglamento de dicha Ley

Las empresas garantizarán a los trabajadores su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Cuando las circunstancias del trabajo puedan incidir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique médicamente, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, respetándose el derecho al conjunto de retribuciones de su categoría.



Lo dispuesto en el párrafo anterior será igualmente aplicable durante el periodo de lactancia.

ARTÍCULO 28. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente Convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 29. FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.
4. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.
5. No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

ARTÍCULO 30. FALTAS GRAVES

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de dos meses.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la Empresa.
5. No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
6. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.
7. La retención, sin autorización del Jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.



8. Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.

9. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se registrarán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

ARTÍCULO 31. FALTAS MUY GRAVES

1. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6. La infracción a las normas de la Empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

7. El abuso de autoridad por parte de los superiores.

8. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.

9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

11. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

12. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

ARTÍCULO 32. RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

No obstante lo establecido en este capítulo, la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:



a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
2. Traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado, por un plazo máximo de tres años, dentro de la misma provincia. A estos efectos no se computarán las suspensiones del contrato de trabajo.
3. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a niveles superiores.
4. Pérdida temporal del nivel pasando al inmediatamente inferior, incluso si comporta cambio de Grupo, con su repercusión económica, por un plazo máximo de un año.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
2. Traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado.
3. Pérdida definitiva del nivel o Grupo con su repercusión económica.
4. Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles superiores.
5. Despido.

ARTÍCULO 33. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Art. 82.3 ET.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluida la posibilidad de acudir voluntariamente 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 art. 91 ET.

ARTÍCULO 34. COMISIÓN PARITARIA

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes, que tendrá su domicilio en AESTIL, Plaza de San Román número 7, Salamanca, con las siguientes funciones:

La comisión paritaria se reunirá mediante solicitud de convocatoria escrita de alguna de las partes, en el plazo de 48 horas, en la que se haga constar con claridad cuáles son las causas que motivan la convocatoria.



De los acuerdos adoptados se dará traslado escrito a los interesados en un plazo 7 días, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

Interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.

Informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio.

Así mismo tiene atribuidas el resto de funciones que establece la legislación vigente.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Cuando una de las partes designadas desee convocar a las otras deberá hacerlo con una antelación mínima de 5 días, designando las respectivas organizaciones el miembro o miembros que las representen en cada momento, pudiendo asistir con un asesor, con voz pero sin voto.

Las decisiones que se adopten serán por unanimidad.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión, o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA)

ARTÍCULO 35. GARANTÍAS SINDICALES

Los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa disfrutarán de los derechos y garantías que les confiere el vigente Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En aquellas Empresas con varios Delegados de Personal, el crédito horario se podrá acumular en la persona de uno o varios de ellos, o, en su caso, entre los miembros del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 36. FINIQUITO

A la finalización de un contrato, la empresa está obligada a dar al trabajador copia del finiquito o liquidación, debiendo recoger, convenientemente desglosados, todos los conceptos por los que se practica y sus correspondientes cuantías, al objeto de que el trabajador pueda verificar que dichos conceptos y cuantías son correctos.

Disposición Adicional Única. Género Neutro.

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y a las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.



Anexo I. Tablas salariales

Efectos económicos a partir del 01/01/2025

Año	2024		2025		2026	
	SALARIO BASE	CDP	SALARIO BASE	CDP	SALARIO BASE	CDP
Personal Técnico						
Encargado/a general	1.134,00 €	207,00 €	1.184,00 €	207,00 €	1.207,68 €	211,14 €
Jefe de Sección	1.134,00 €	139,24 €	1.184,00 €	139,24 €	1.207,68 €	142,02 €
Personal Administrativo						
Oficial administrativo	1.134,00 €	36,96 €	1.184,00 €	36,96 €	1.207,68 €	37,70 €
Auxiliar administrativo	1.134,00 €	16,66 €	1.184,00 €	16,66 €	1.207,68 €	17,00 €
Comercial	1.134,00 €	16,66 €	1.184,00 €	16,66 €	1.207,68 €	17,00 €
Personal de logística						
Conductor 1ª	1.134,00 €	124,20 €	1.184,00 €	124,20 €	1.207,68 €	126,68 €
Conductor 2ª	1.134,00 €	30,22 €	1.184,00 €	30,22 €	1.207,68 €	30,83 €
Personal de mantenimiento						
Técnico de mantenimiento	1.134,00 €	30,22 €	1.184,00 €	30,22 €	1.207,68 €	30,83 €
Personal Servicios Varios						
Encargado/a	1.134,00 €	36,96 €	1.184,00 €	36,96 €	1.207,68 €	37,70 €
Oficial de primera	1.134,00 €	30,22 €	1.184,00 €	30,22 €	1.207,68 €	30,83 €
Ayudante/peón	1.134,00 €	- €	1.184,00 €	- €	1.207,68 €	- €
Operario máquina seco	1.134,00 €	120,54 €	1.184,00 €	120,54 €	1.207,68 €	122,95 €
Plus de transporte	2,30 €		2,34 €		2,39 €	
Horas extraordinarias	11,29 €		11,29 €		11,52 €	