



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

📞 949 88 75 72



Administración: Excm. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
Directora: Bárbara García Torijano

BOP de Guadalajara, nº. 186, fecha: miércoles, 02 de Octubre de 2019

## ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES  
DE CASTILLA LA MANCHA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INDUSAL CENTRO, S.A.

**2524**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Indusal Centro, S.A. y sus trabajadores en el centro de trabajo de Guadalajara (código 19000722011994) para el periodo 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2021, que tuvo entrada el 3 de Julio de 2019 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 22 de agosto y presentado de nuevo, el día 19 de septiembre de 2019 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de



Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, a 26 de septiembre de 2019. LA DELEGADA PROVINCIAL. María Susana Blas Esteban

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INDUSAL CENTRO, S.A. EN EL CENTRO DE TRABAJO DE GUADALAJARA (AÑOS 2019, 2020 Y 2021)

### DISPOSICIÓN PRELIMINAR

El presente convenio se concierta entre los representantes legales de la empresa INDUSAL CENTRO, S.A., de una parte y de otra, el Comité de empresa del centro de trabajo de Guadalajara, en representación de los trabajadores del mismo.

### CAPÍTULO I

ART. 1- AMBITO FUNCIONAL- En el ámbito funcional, el presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo que la empresa INDUSAL CENTRO S.A. tiene sito en Guadalajara y sus funciones se enmarcan dentro de la actividad de tintorerías y lavanderías industriales.

ART. 2- AMBITO PERSONAL- El Convenio afecta a la totalidad de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el centro de trabajo que INDUSAL CENTRO S.A. tiene en Guadalajara, con las excepciones a que se refieren los artículos 1. 3 apdo. c) y 2.1.apdo a) del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 3- VIGENCIA- El presente Convenio tendrá una duración de tres años comenzando su vigencia el día 1 de Enero de 2019 y finalizando el 31 de Diciembre de 2021.

El pago de los atrasos, consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se realizará dentro de los dos meses siguientes a la firma del mismo.

ART. 4- PRÓRROGA Y DENUNCIA- La denuncia será automática al término de la vigencia del Convenio, sin que ninguna de las partes tenga que denunciarlo con antelación. Asimismo, se mantendrá en vigor hasta la firma de un nuevo Convenio.

ART. 5- GARANTÍAS "AD PERSONAN"- Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente "ad personam". Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas.

ART. 6- COMPETENCIAS- La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo técnico y práctico, corresponde a la Dirección de la Empresa.



Sin merma de la autoridad que corresponda a la dirección de la Empresa, los representantes legales de los trabajadores, tendrán funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

ART. 7- MOVILIDAD DEL PERSONAL- En cuanto a la movilidad del personal se estará exclusivamente a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 8- GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DE PERSONAL DE LAVANDERÍA -

Criterios generales: trabajos que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

Peón: Es la persona trabajadora que realiza operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención.

Peón-especialista: Es la persona trabajadora que realiza funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con grado medio de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter medio (relativos al proceso, a los artículos, a la maquinaria y la tipología de clientes).

Especialista: Es la persona trabajadora que realiza funciones consistentes en la ejecución de operaciones que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para las cuales se exige cierto grado de pericia y un correcto desempeño. La persona trabajadora puede hacer labores de manera autónoma y no necesita supervisión continua. Serán aquellos puestos de recepción de plegadores (plana, felpa y forma), expediciones y empaquetadora, tareas de costura e introducción en túneles y lavadoras.

ART. 9- TRABAJO DE CATEGORÍA SUPERIOR. INGRESO Y PROMOCION-

El Empresario comunicará al Comité de Empresa, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben reunir los aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación en cuyo caso se efectuará posteriormente. Se creará una comisión de revisión de categorías formada por parte de representantes del personal y la dirección de la empresa.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Las Empresa, siempre que sea posible, procurará cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de trabajadores de la plantilla que reúnan las



condiciones requeridas.

Para ascender a una Categoría profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

1. Titulación adecuada.
2. Conocimiento del puesto de trabajo.
3. Historial profesional.
4. Haber desempeñado función de superior categoría.
5. Superar, satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
6. La permanencia en la Categoría.

En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

#### ART. 10- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA-

A la persona trabajadora cuya capacidad se viera disminuida y reconocida dicha situación por el servicio médico, la Empresa procurará destinarlo a trabajos adecuados a su capacidad de conformidad con el certificado de aptitud para el puesto expedido por el Servicio de Vigilancia de la Salud, respetando las condiciones económicas generales de su categoría.

#### ART. 11- RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO-

A todas las personas trabajadoras que estén en situación de incapacidad temporal, se les reservará el puesto de trabajo de su categoría profesional correspondiente.

#### ART. 12- JORNADA DE TRABAJO-

La jornada de trabajo será de 1770 horas de trabajo efectivo para cada uno de los tres años de vigencia de este Convenio. La jornada laboral semanal será la fijada en el calendario anual. Durante la jornada ordinaria diaria se tendrá derecho a 20 minutos de bocadillo, computándose como tiempo efectivo de trabajo 10 minutos, no teniendo dicha consideración los otros 10 minutos.

Todo el personal trabajador de la Empresa registrará su jornada de trabajo, mediante el sistema de control que la Empresa disponga para tal fin.

La empresa tendrá que comunicar al personal afectado y a los representantes legales de los trabajadores el cambio de turnos con quince días de antelación.

Estos turnos serán siempre rotativos semanalmente.

#### ART. 13- FESTIVOS-

Se considerarán festivos todos los días marcados por el decreto de la Junta de Castilla la Mancha más los dos días de fiesta local.



Los días 1 de enero, y 25 de diciembre en ningún caso podrá trabajarse. Los días 1 de mayo y 15 de agosto si por necesidades de producción hubiera que trabajarlos se considerarán como horas extras estructurales abonándose la hora al precio de: año 2019 - 19,49 euros, 2020 - 19,88 euros y 2021 - 20,28 o se compensarán con dos días de descanso por cada día trabajado, dentro del año en curso.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán un plus por día trabajado que será el equivalente al 30% del plus Festivo correspondiente a su categoría y la hora tope de salida del turno de tarde serán las 20.00.

Se establece un plus de festivo con los siguientes importes brutos:

	2019	2020	2021
Especialista	66,11€	67,43€	68,78€
Peón-Especialista	56,34€	56,79€	57,25€
Peón	56,34€	56,79€	57,25€

#### ART. 14- VACACIONES-

Las vacaciones para todo el personal afecto a este Convenio, serán de 33 días naturales y se disfrutarán al menos 27 días ininterrumpidos en el periodo comprendido entre la última semana (completa) del mes de Junio y el 30 de Septiembre. Los días restantes se disfrutarán preferentemente en el mes de Diciembre.

Cuando las vacaciones fijadas en el calendario de vacaciones de la empresa coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia 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, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, 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.

- Plus de vacaciones:

La totalidad del personal cobrará en un solo pago las siguientes cantidades brutas, dependiendo de su categoría, en concepto de plus de vacaciones:



	2019	2020	2021
Especialista	322,67€	329,13€	335,71€
Peón-Especialista	266,15€	268,28€	270,42€
Peón	266,15€	268,28€	270,42€

La citada gratificación se cobrará en el mes de Septiembre.

Las citadas cantidades siempre serán proporcionales al tiempo de permanencia en la empresa.

#### ART. 15- LICENCIAS-

La persona trabajadora, 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 o pareja de hecho legalmente constituida.
- b. Durante tres días, en los casos de intervención quirúrgica, hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge ó parejas de hecho (legítimamente constituidas), hijo, padre o madre, nietos, hermanos, cuñados y abuelos del trabajador y su cónyuge. Si por causa de este evento el trabajador necesitase realizar algún desplazamiento se ampliará a dos días más.
- c. Dos días por intervención quirúrgica que requiera internamiento o fallecimiento de tíos y sobrinos con relación de consanguinidad o afinidad.
- d. Un día por traslado de domicilio habitual.
- e. Un día por boda de padres, hijos, hermanos y abuelos por consanguinidad o afinidad.
- f. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h. La persona trabajadora, por cuidado del lactante menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo que puede dividir en dos fracciones. Este derecho puede sustituirse por una reducción de media hora con la misma finalidad o bien acumulando en jornadas completas en los términos que se establecen en el párrafo siguiente. Este permiso es un derecho individual que si bien podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores, no podrá ser disfrutado simultáneamente si ambos progenitores pertenecen a la empresa y medien razones justificadas de afectación al buen funcionamiento de la empresa. Las personas trabajadoras que opten por la acumulación del período por cuidado del lactante, previamente al disfrute de este permiso habrán consumido las vacaciones del año anterior si tuvieran pendientes, de manera que, el disfrute de estas vacaciones comenzará al día siguiente a la finalización del permiso



de maternidad o paternidad. Esta acumulación no se producirá cuando el otro progenitor no realice una prestación de servicios por cuenta ajena. El ejercicio de la posibilidad de acumular se entiende a la hora de ausencia al trabajo.

- i. Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- j. En caso de asistencia a la consulta médica del seguro de enfermedad, por el tiempo necesario, hasta un límite de 20 horas anuales para el médico de cabecera preavisando con 24 horas salvo casos de urgencia.

Sin límites de horas, en caso de asistencia a la consulta especializada de la Seguridad Social.

En caso de asistencia por acompañamiento de ascendiente y/o descendiente hasta un límite de 16 horas anuales.

En todos los casos se entregará justificante de asistencia médica.

- k. Cuando se tenga que concurrir a exámenes para la obtención de títulos oficiales, formación académica o profesional.
- l. El personal de la Empresa INDUSAL CENTRO disfrutará de 4 días por asuntos propios. Dichos días no podrán acumularse con el periodo vacacional o puentes. Para su disfrute la persona trabajadora preavisará a la empresa con una antelación mínima de 72 horas. Habrá un máximo de dos personas librando por día y turno. Estos días no tendrán la consideración de horas de trabajo.

En todo caso lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

#### ART. 16- EXCEDENCIAS-

##### 1. Forzosa

- a. En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar del trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.
- b. Se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o sindical de ámbito Local, Provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.
- c. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- d. En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante, de la misma manera que en el caso de nacimiento por parto o cuidado de menor, el trabajador que lo sustituya será mediante contrato de interinidad, que podrá rescindirse cuando deba producirse el reingreso de aquel.

##### 2. Voluntaria



- a. Tendrá derecho a ella cualquier persona trabajadora con una antigüedad en la empresa de un año.
- b. La duración podrá ser entre los cuatro meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido dos años, desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador.
- c. Las personas trabajadoras tienen derecho a una excedencia por nacimiento por parto o adopción, por un periodo no superior a tres años para atender a su cuidado.
- d. Los nacimientos por parto o cuidado del menor sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniere disfrutando.
- e. Las contrataciones para suplir las personas trabajadoras en Excedencia serán por contratos de interinidad con el fin de que el trabajador al término de su excedencia se pueda incorporar inmediatamente.  
La excedencia podrá ser prorrogada hasta el tiempo máximo establecido en este convenio.

### 3. Licencia no retribuida

Quienes lo deseen siempre que se tenga una antigüedad al menos de un año, podrán solicitar hasta dos meses de excedencia, no coincidente con el periodo de Navidad, Semana Santa y los meses de Julio, Agosto y septiembre, salvo causa justificada. La solicitud deberá hacerse con una antelación de treinta días, salvo casos de urgente necesidad.

La empresa no está obligada a cotizar a la Seguridad Social por ningún concepto. La persona trabajadora se incorporará a su puesto de trabajo de manera automática al día siguiente de la finalización de esta licencia, con las mismas condiciones económicas de antigüedad, etc, que tenía el día anterior al inicio de la licencia.

### ART. 17- JUBILACIÓN-

En materia de jubilación anticipada se estará a lo que la Ley marque en cada momento. Por parte de empresa se intentará en todo momento dar las máximas facilidades en cada supuesto de jubilación anticipada.

## CAPITULO II

### RÉGIMEN ECONÓMICO

### ART. 18- SALARIO CONVENIO-

El salario Convenio para el año 2019, 2020 y 2021 será para cada categoría, el fijado en las tablas salariales que se adjuntan como anexo I de este Convenio.

### ART. 19- ANTIGÜEDAD-

Se abonará un complemento personal anual bruto por antigüedad fijado en



quinquenios en base a la siguiente escala.

Primer quinquenio	481,29.-€
Segundo quinquenio	187,51.-€
Tercer quinquenio	156,15.-€

#### ART. 20- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS-

Todo personal afecto a este Convenio, percibirá las siguientes gratificaciones denominadas de "verano o julio" y "Navidad" en la cuantía de 30 días de salario más antigüedad.

Se establece como fecha límite de pago para estas gratificaciones las siguientes:

- Gratificación de verano o Julio: 15 de julio
- Gratificación de Navidad: 20 de Diciembre

#### ART. 21-HORAS EXTRAORDINARIAS-

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Cada hora que se realice por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria, se abonará de acuerdo con la siguiente tabla:

	2019	2020	2021
Especialista	11,75€	11,99€	12,22€
Peón-Especialista	9,51€	9,59€	9,66€
Peón	9,51€	9,59€	9,66€

No obstante, lo anterior la persona trabajadora de acuerdo con la empresa optará entre cobrarlas o compensarlas con descansos, acumulándolas quincenal o mensualmente.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y de hacerse, se registrarán día a día, y se totalizarán semanalmente, entregando copia a la persona trabajadora del resumen semanal de las mismas.

En ningún caso, podrán realizarse más de nueve horas diarias y efectivas, y el exceso de existir, se considerarán "horas extraordinarias".

Se consideraran horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se produzcan por exceso de demanda de clientes estables a los que se les presta



servicio diariamente con una antigüedad de servicio de mas de dos meses.

#### ART. 22- PLUS PEON-ESPECIALISTA-

Aquellas personas trabajadoras pertenecientes a la categoría de peón-especialista, desempeñando tareas de formación y control del proceso productivo recibirán un plus de 55,73 euros brutos al mes durante 12 meses.

#### ARTICULO 23- PLUS ENCARGADO/A DE SECCION-

Las personas trabajadoras (categoría operarios/as) responsables de la sección de trabajo de secadores percibirán una compensación económica de 5,91 € brutos diarios.

Las tareas a realizar son las siguientes:

- Gestión del personal: motivación de los equipos, control de ritmos y productividades, incidencias y conflictos...
- Organización de la carga de trabajo: recolocación del personal, gestión de las pausas, alertas a los mandos (encargados) de niveles de criticidad en caso de no poder llegar a los objetivos
- Gestión de las prioridades productivas (orden de tratamiento de clientes, transportes extras...)

En el momento en que dejen de ocupar estos puestos y estas responsabilidades, cualquiera que fuera la razón, dejaran de percibir la citada cantidad.

### CAPITULO III

#### MEJORAS CARÁCTER SOCIAL

#### ART.24.- ENFERMEDAD COMÚN, PROFESIONAL Y ACCIDENTE E INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS-

- A. En caso de IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, a partir del primer día, la empresa abonará a la persona trabajadora accidentada, un suplemento de hasta el 100% de su Salario Convenio más antigüedad, en el momento de la baja.
- B. IT derivada de enfermedad común:
  1. En el caso de enfermedad común la persona trabajadora percibirá el 85% de su salario convenio más antigüedad a partir del día treinta de la baja.
  2. En caso de intervención quirúrgica con ingreso hospitalario como mínimo de 3 días, la empresa abonará a la persona trabajadora un suplemento del 100% del salario de convenio más antigüedad desde el primer día de la baja.

#### ART. 25 VIGILANCIA DE SALUD LABORAL-



La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para su prevención. Asimismo, se informara a los Delegados de Prevención.

La empresa se compromete a realizar los reconocimientos médicos necesarios de acuerdo con la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

En lo no redactado en este artículo se estará de acuerdo con lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales.

#### ART. 26-ROPA DE TRABAJO-

La empresa facilitará gratuitamente a sus personas trabajadoras la ropa de trabajo adecuado, de dos piezas, así como el calzado para el desempeño de su tarea, tantas prendas como sean necesarias al año (como mínimo un uniforme completo con su correspondiente calzado cada año).

#### ART. 27- INGRESOS-

Quienes hubiesen desempeñado funciones eventuales, temporales o interinos, ocuparán las plazas que se creen como trabajadores indefinidos.

#### ART. 28-TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD-

A aquellas personas trabajadoras que realicen trabajos con elementos tóxicos, peligrosos, por el tiempo en que éstos se desempeñen y mientras no sean subsanados, percibirán un incremento del 20% del salario base.

Será la legislación social quien determine qué labores llevan consigo la toxicidad, penosidad o peligrosidad.

#### ART. 29- AYUDA ESCOLAR-

La empresa abonará a cada persona trabajadora por hijo en edad de escolarización obligatoria (desde los tres años) la cantidad de 50 euros brutos anuales para cada año de vigencia del presente convenio.

#### ART.30- REPRESENTACIÓN COLECTIVA-

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación, regulados en el Estatuto de los Trabajadores, es decir, Delegados de Personal o Comités de Empresa.
  - a. Cada uno de los miembros de dichos órganos, dispondrán de un crédito horario mensual, retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

▪ Hasta 250 trabajadores	20 horas
▪ De 251 a 500 trabajadores	30 horas
▪ De más de 500 trabajadores	45 horas



- b. Podrán informar directamente dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Así mismo, podrán fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa, para comunicación de carácter laboral y sindical.
- c. Requerir a la empresa para que entregue a la representación de los trabajadores un ejemplar del Convenio Colectivo y de los modelos TC-1, TC-2 y TC-3 de cuotas de cotización a la Seguridad Social del último mes.
- d. Se podrán acumular en cada representante de los trabajadores, el doble de horas que le corresponda en el apartado a) de este artículo por cesión de otros.
- e. Los delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fuesen elegidos.

Los delegados de Personal y el comité de Empresas, tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, que les será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
2. Conocer el Balance, Cuenta de Resultados, Memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que éstos.
3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
  - a. Reestructuración de la plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de ésta.
  - b. Reducciones de jornada, así como traslados, total o parcial de las instalaciones.
  - c. Planes de formación profesional así como medios ambientales de la empresa.
  - d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
  - e. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "ESTATUS" jurídico o de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
5. La empresa entregará copia básica de nuevas contrataciones que se realicen, entendiendo como copia básica, lo que determina el Estatuto de los Trabajadores en sus términos correspondientes, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
6. Ser informado de todas las sanciones impuestas.
7. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias. Los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especialidades del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.



8. Ejercer su labor de:
  - a. De vigilancia en el cumplimiento de las normas en materia laboral, de Seguridad social y empleo, así como el resto de acuerdos, pactos, condiciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
  - b. De vigilancia y control sobre las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo de la empresa.
9. Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias. Esta participación se acordará en cada caso por acuerdo con la dirección de la empresa.
10. Se mantendrán reuniones cada 2 meses entre la empresa y el Comité o Delegados de Personal, con carácter ordinario y extraordinario cuando lo solicite cada una de las partes.
11. Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. Será presidida en todo caso, por el Comité de Empresa o los Delegados de Personal mancomunadamente. La Presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vaya a asistir a la asamblea. Los representantes legales de los trabajadores y la empresa podrán negociar un crédito retribuido de horas de asamblea, con un máximo de 12 anuales.

#### ART. 31-POLIZA DE SEGURO-

La empresa suscribirá una póliza con una Compañía de Seguros que cubra el riesgo por muerte, accidente laboral, enfermedad profesional, invalidez permanente absoluta y gran invalidez con las mismas causas, incluyendo el accidente "in itinere", por un capital de 13.000,00.-€, para todo el personal afecto por este Convenio.

El nuevo capital asegurado que se señala en el párrafo anterior entrará en vigor a los 30 días de la publicación de este Convenio Colectivo, disponiendo la empresa del plazo referido para concertar con una compañía de Seguros el correspondiente reajuste.

#### ART. 32- COMISIÓN PARITARIA-

En el plazo de un mes a contar desde la firma del presente Convenio, se creará la Comisión Paritaria de interpretación del convenio, las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a. Interpretación del texto articulado del Convenio.

Composición: La comisión Paritaria estará formada por 3 vocales, como máximo por cada parte, la empresarial y la de los trabajadores. Las partes, podrán ir acompañadas de asesores y designarán un Presidente y un Secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta.

La Comisión se reunirá:



- a. Con carácter ordinario, una vez cada tres meses.
- b. Con carácter extraordinario, cuando lo solicite una de las partes.

La convocatoria se realizará por escrito en la que debe constar, lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día, que se enviaría a los miembros, con siete días de antelación en las reuniones ordinarias. Todos los datos e informaciones a los que tiene derecho la representación sindical se realizarán sin perjuicio de lo dispuesto en la ley orgánica de protección de datos de carácter personal.

#### ART. 33- RETRIBUCIONES EN ESPECIE-

Las personas trabajadoras de la empresa Indusal Centro el día 20 de diciembre recibirían una cesta, el reparto se hará conjuntamente entre la empresa y el Comité.

#### ART. 34- TRASLADOS VOLUNTARIOS DEL DOMICILIO DEL TRABAJADOR-

En el supuesto de que una persona trabajadora, por causas de fuerza mayor tuviese que cambiar la localidad de su domicilio, la empresa vendrá a facilitar un puesto de trabajo en otro centro que la empresa tuviera en el territorio nacional más cercano a la nueva dirección, si bien sin que ello conlleve aparejados gastos diarios de desplazamiento al nuevo centro de trabajo.

### CAPÍTULO IV

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### ART. 35- PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y empresarios.
2. Las faltas, siempre, que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiere:

#### ART. 36- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1. Se considerarán como faltas leves:



- a. 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.
  - b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
  - c. 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.
  - d. 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 de las cosas, en cuyo caso podrá ser calibrado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
  - e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
  - f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
  - g. La embriaguez no habitual en el trabajo.
2. Se considerarán como faltas graves:
- a. 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.
  - b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
  - c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
  - d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra b) del número 1.
  - e. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
  - f. 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, causaran averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa que comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
  - g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
  - h. 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 estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
  - i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
  - j. La embriaguez habitual en el trabajo.



- k. 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.
  - l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave, para las personas o las cosas.
  - m. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
  - n. Las ofensas de palabras proferidas o de obra.
  - o. 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.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a. 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.
  - b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
  - c. 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.
  - d. La situación 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.
  - e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
  - f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
  - g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
  - h. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
  - i. El acoso sexual.
  - j. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

II) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

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 periodo de un año.

#### ART. 37 SANCIONES

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:



- a. Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
  - b. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
  - c. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.
2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

#### PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

El plazo de prescripción de las faltas para poder imponer una sanción por la misma serán los siguientes:

- 10 días para las faltas leves
- 20 días para las faltas graves
- 60 días para las faltas muy graves.

Todos los plazos anteriores empezarán a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la falta y no cuando se produzca el hecho causante y, en todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido

Artículo 38.- Igualdad de oportunidades y no discriminación. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

-Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

-Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

-Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

-Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el



ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptara las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación:

Medidas referentes al acceso al empleo:

-En las ofertas de empleo, no figurará ningún termino o expresión que pueda contener en si mismo una limitación por razón de género.

-Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicaran y desarrollaran exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

-No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

-La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

-El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales de la persona trabajadora.

Planes de Igualdad.-Las partes firmantes se comprometen a promover Planes de Igualdad cuando en la empresa por el número de personas trabajadoras vinieran obligados a ello o conforme a lo dispuesto a la legislación vigente. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

Acceso al empleo, Clasificación profesional, Promoción, Formación, Retribuciones, Ordenación del tiempo de trabajo, Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo así como, cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En la empresa se establecen las siguientes medidas:

- Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.
- Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.
- Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la Dirección de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada. En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a las sanciones



disciplinarias oportunas. Se consideraran como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

#### ART. 39 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO.

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Se entiende por acoso moral es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género”.

#### Procedimiento de denuncia

Se establecerá un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. Una vez denunciados los hechos, se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma, guardando la confidencialidad.

Para la apertura de expediente se nombrará, por parte de la Empresa, a una persona de reconocido respeto y sensibilidad, para que tome declaración y emita un informe donde se expresen las conclusiones, en el plazo más breve posible. De este nombramiento se informará a la representación de los trabajadores. Esta persona también será la encargada de prestar asesoramiento y asistencia a las personas objeto de acoso. Su función será poner en conocimiento los hechos a la dirección de la Empresa y abrir el correspondiente Expediente de Investigación de los Hechos.

Durante este proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la víctima que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicar en ningún caso a la víctima. La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras.

#### Sanción

La Dirección de la Empresa en caso de que la resolución confirme los hechos denunciados considerará el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave y sancionará a la persona autora del acoso sexual conforme al artículo 58 del E.T. y como posible causa de despido disciplinario,

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes para el caso de que desee emprender acciones legales.



#### ART. 40 SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Procedimiento para solventar las discrepancias derivadas de la inaplicación del Convenio.

En cumplimiento del mandato contenido en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece el siguiente procedimiento para solventar discrepancias derivadas de la inaplicación del presente Convenio, al amparo de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Una vez sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, y no habiendo acuerdo en el seno de la misma, las partes se someterán a trámite de conciliación o en su caso mediación ante el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, mediante solicitud de conciliación o mediación por cualquiera de las partes.

#### ART. 41 PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS DERIVADAS DE LA INAPLICACION DEL CONVENIO.

En cumplimiento del mandato contenido en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece el siguiente procedimiento para solventar discrepancias derivadas de la inaplicación del presente Convenio, al amparo de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Una vez sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, y no habiendo acuerdo en el seno de la misma, las partes se someterán a la Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha (III ASAC) mediante solicitud de conciliación o mediación por cualquiera de las partes.
2. Agotado el trámite anterior, y de mantenerse la discrepancia, cualquiera de las partes podrá solicitar someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en los términos de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Contratación fija.

Compromiso por parte de la empresa de mantener como personal fijo un porcentaje situado entre el 60 y 70% de las personas trabajadoras de planta necesarios para el normal desarrollo de la actividad, durante el mes de más baja producción de la empresa.

Dichas contrataciones se deberán determinar con los representantes de los trabajadores.



## ANEXO I

## SALARIOS AÑO 2019

	PEÓN	PEÓN ESPECIALISTA	ESPECIALISTA
SALARIO BASE MES	798,45 €	798,45 €	968,02 €
NOCTURNIDAD	1,38 €	1,38 €	1,70 €
HORA EXTRA NORMAL	9,51 €	9,51 €	11,75 €
HORA EXTRA NOCTURNA	10,90 €	10,90 €	13,28 €
HORA EXTRA FESTIVA	13,56 €	13,56 €	16,59 €
HORA EXTRA FESTIVA NOCTURNA	14,94 €	14,94 €	18,24 €
PLUS FESTIVO	56,34 €	56,34 €	66,11 €
PLUS FESTIVO ESPECIAL	19,49 €	19,49 €	19,49 €

## SALARIOS AÑO 2020

	PEÓN	PEÓN ESPECIALISTA	ESPECIALISTA
SALARIO BASE MES	804,83 €	804,83 €	987,38 €
NOCTURNIDAD	1,39 €	1,39 €	1,73 €
HORA EXTRA NORMAL	9,59 €	9,59 €	11,99 €
HORA EXTRA NOCTURNA	10,99 €	10,99 €	13,55 €
HORA EXTRA FESTIVA	13,67 €	13,67 €	16,92 €
HORA EXTRA FESTIVA NOCTURNA	15,06 €	15,06 €	18,60 €
PLUS FESTIVO	56,79 €	56,79 €	67,43 €
PLUS FESTIVO ESPECIAL	19,88 €	19,88 €	19,88 €

**SALARIOS AÑO 2021**

	PEÓN	PEÓN ESPECIALISTA	ESPECIALISTA
<b>SALARIO BASE MES</b>	811,27 €	811,27 €	1 007,13 €
<b>NOCTURNIDAD</b>	1,40 €	1,40 €	1,77 €
<b>HORA EXTRA NORMAL</b>	9,66 €	9,66 €	12,22 €
<b>HORA EXTRA NOCTURNA</b>	11,08 €	11,08 €	13,82 €
<b>HORA EXTRA FESTIVA</b>	13,78 €	13,78 €	17,26 €
<b>HORA EXTRA FESTIVA NOCTURNA</b>	15,18 €	15,18 €	18,98 €
<b>PLUS FESTIVO</b>	57,25 €	57,25 €	68,78 €
<b>PLUS FESTIVO ESPECIAL</b>	20,28 €	20,28 €	20,28 €

- “El complemento de salario para aquellas personas trabajadoras que no lleguen al SMI legal anual (12.600€ brutos compuesto de Salario Base, pagas extraordinarias y plus de vacaciones), se hará mediante una mejora voluntaria”