

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Tintorerías y Lavanderías, suscrito por la Asociación Profesional de Empresarios de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid, UNIPYME Madrid, CC OO y UGT (código número 28003995011981).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Tintorerías y Lavanderías, suscrito por ASTYLCAM, UNIPYME Madrid, CC OO y UGT, el día 21 de abril de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de junio de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

Convenio Colectivo de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid años 2016-2017

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid, se otorga por la, la Federación de Servicios Privados (FSP) de CC OO-Madrid, la Federación Sectorial de Limpieza y Servicios a la Sociedad de UGT-Madrid, la Asociación Profesional de Empresarios de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid (Astylcam) y Unipyme Madrid.

capítulo primero

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todas las industrias de tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías, lavanderías industriales, autoservicios, obradores de planchado a mano y a máquina, así como a los establecimientos de recepción y entrega de ropas al público que existan actualmente o que se creen.

Art 2. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afectará a todas las Empresas que desarrollen las actividades de tintorería y lavandería a las que se alude en el artículo anterior del presente Convenio, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Art 3. *Ámbito personal.*—Igualmente afecta este Convenio a todos los trabajadores que realicen servicios en las empresas citadas en el artículo 1º y trabajadores de Centros Especiales de Empleo, que realicen sus servicios en Empresas del dicho artículo.

Art 4. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017. Retrotrayéndose los preceptos económicos de carácter salarial desde el 1 de enero de 2016.

Art 5. *Normas generales.*

A) Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral, de acuerdo con las facultades que le concede el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores adoptara las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, este Convenio quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido de su totalidad.

B) Derechos adquiridos: Se respetarán las condiciones superiores, a título personal, que existan al entrar en vigor el presente Convenio y que con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.

C) Absorción y compensación: Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

D) Acuerdos de ámbito inferior al Convenio: se respeta el derecho de las partes de pactar condiciones económicas por encima de las establecidas en este Convenio Colectivo.

Art 6. *Comisión Paritaria.*—1. Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio, formada por cuatro vocales en representación de las Empresas y otros cuatro en representación de los trabajadores.

Los vocales integrantes de esta Comisión son los siguientes:

- En representación de los trabajadores: Dos en representación de la Comisiones Obreras de Construcción y Servicios de la CAM y otros dos en representación de la Federación de Servicios de UGT-Madrid Tendrán tal condición las personas que a tales efectos se designen por dichos Sindicatos.
- En representación de las Asociaciones de Empresarios: cuatro vocales de la Asociación Profesional de Empresarios de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid (Astylcam). Ostentarán tal condición las personas que a tales efectos las designen.

2. Esta Comisión Paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

3. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión, al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos, dos miembros de cada representación.

4. Las funciones de la Comisión son las siguientes:

- a) Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.
- b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado. Y fijar las retribuciones de los años 2016 y 2017, en caso de que haya que variar las recogidas en el anexo a este Convenio. Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 14 para las revisiones en el previstas.
- c) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter.
- d) Las que no estando contempladas en los apartados anteriores le asignen las disposiciones legales
- e) Podrá efectuar adaptaciones o modificaciones del Convenio Colectivo durante su vigencia.
- f) Resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de falta de acuerdo: las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

5. Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

6. A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

7. Cuando la consulta se formule por una Empresa, deberá abonar, al tiempo de recibir la resolución de la misma, el canon que se fija en 168,28 euros, a fin de contribuir a sufragar los gastos de la negociación colectiva y de mantenimiento de la parte patronal de la Comisión Paritaria, salvo que acredite estar afiliado a la Asociación firmante del Convenio.

Art 7. *Denuncia.*—El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

Art 8. *Prórroga.*—Finalizada la vigencia del convenio en la forma expuesta en el artículo anterior se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores durante la negociación del convenio los tres años siguientes, es decir, una ultraactividad de tres años.

Capítulo segundo

Ingresos, promoción profesional, movilidad y ceses

Art 9. *Ingresos y períodos de prueba.*—1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal titulado: seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses.
- c) Personal no cualificado: un mes.

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y cuatrienios, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para las empresas el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Art 10. *Plazas vacantes.*—La Empresa cubrirá con personal proveniente de las oficinas de empleo, en el plazo más breve posible, las vacantes confirmadas (excedencia, incapacidad temporal), de no existir plantilla suficiente en la Empresa según criterio de la misma.

Art 11. *Formación y promoción profesional.*—1. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

3. En todo lo relacionado con la promoción profesional de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art 12. *Movilidad.*—La empresa tendrá derecho a trasladar a cualquiera de sus trabajadores a otro centro de trabajo dentro de la misma localidad fundado en causas tecnológicas o por buen funcionamiento de la Empresa.

Si la asistencia al nuevo puesto de trabajo se produce dentro de una misma jornada, el plus de transporte se incrementará en un 50 por 100.

En caso de desempeñarse una categoría de superior nivel salarial, el trabajador cobrará el salario de la máxima.

La movilidad geográfica y funcional se regirá en la forma establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Art 13. *Ceses.*—El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario. Si se avisa con menos de quince días de antelación se descontarán siete días.

Capítulo tercero

Sistema retributivo

Art 14. *Salario base.*—Los salarios bases mensuales y anual, incluidas las pagas extras para todas las categorías en el año 2016, son los que se recogen en la tabla económica aneja a este Convenio.

La subida salarial del año 2016 será del 1 por 100, y la del año 2017 del 1,2 por 100.

Si el IPC a 31 de diciembre de 2016, excede del 1 por 100, se llevará a cabo una revisión, igual al exceso de dicho porcentaje de forma que la subida salarial del segundo año se llevará a cabo sobre los salarios del año anterior incrementados en ese exceso.

Si el IPC a 31 de diciembre de 2017 excediera del 1,2 por 100 se llevara a cabo una revisión de igual forma que la del año anterior y los salarios revisados servirán de base para la negociación de la subida salarial que se pacte en el año 2018.

Las Empresas que hayan venido abonando cantidades superiores a las pactadas en este Convenio respetarán esas condiciones económicas superiores más beneficiosas. No obstante si podrán aplicar el principio de compensación y absorción.

Art 15. *Antigüedad.*—Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de premio por antigüedad, quinquenios de un 5 por 100 de su salario base de este Convenio. Con un máximo de cuatro quinquenios.

Se respetará como condición más beneficiosa los quinquenios al 7 por 100 sobre el sueldo base a los trabajadores que los devengaron antes del 1 de enero de 1.998. En este supuesto entre ambos tipos de quinquenios no podrán percibir más de cuatro quinquenios.

Los trabajadores que hayan adquirido más de cuatro quinquenios el día 1 de abril de 1.979, seguirán percibiendo los ya adquiridos.

Art 16. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se establecen dos (2) pagas extraordinarias, cuya cuantía será igual al sueldo base de la categoría del trabajador más el porcentaje que le corresponda por antigüedad.

El pago de las mismas se llevará a cabo:

- La de Verano, el 15 de julio.
- La de Navidad, el día 15 de diciembre.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, las pagas extras podrán prorratearse entre las doce mensualidades del año.

Art 17. *Polivalencia.*—Todos los trabajadores a quienes la empresa les ofrezcan, dentro de su jornada laboral, realizar funciones de categoría de otro grupo y acepten ese ofrecimiento, voluntariamente, percibirán la cantidad que por este concepto se fija en la tabla salarial anexa a este Convenio. Tanto el ofrecimiento como la aceptación se harán por escrito, no pudiendo las empresas obligar a ningún trabajador a hacer trabajos fuera de su grupo profesional sin su aceptación.

No se percibirá la polivalencia en los casos de baja por enfermedad común, cuya duración sea inferior a veinte días continuados.

Caso de sobrepasar ese tope, se cobrará la polivalencia con carácter retroactivo desde el primer día de la baja.

Se cobrará la polivalencia desde el primer día en los casos de baja por enfermedad común cuando el trabajador deba ser hospitalizado, así como en los casos de baja por accidente de trabajo y enfermedad profesional, la polivalencia se cobrará desde el primer día.

Art 18. *Horas extraordinarias.*—La hora extraordinaria se abonará con el 115 por 100 de recargo sobre el valor de la hora ordinaria, reflejándose en la nómina el importe de las horas extraordinarias realizadas mensualmente, no pudiendo realizarse más de ochenta horas extraordinarias al año por trabajador.

Art 19. *Plus de transporte.*—Se fija un plus de ayuda al transporte en la cuantía que se recoge en la tabla económica anexa a este Convenio, que será igual para todas las categorías y aunque su devengo es por los once meses de trabajo, su abono se llevará a cabo en doce mensualidades. Este plus de transporte se podrá deducir por las empresas los días que el trabajador falte al trabajo. A estos efectos, el cómputo mensual, se considerarán días trabajados veinticinco días.

Art 20. *Fecha de pago.*—1. Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

No obstante, las empresas podrán optar, previo acuerdo con los trabajadores, sus representantes legales o la Comisión Paritaria del Convenio, por efectuar los pagos por quincenas, decenas o semanas, pero en ningún caso en plazo superior al mes.

2. Los atrasos, o indemnizaciones en su caso, correspondientes a las nuevas tablas salariales, se tendrán que abonar en los plazos aludidos anteriormente.

Art 21. *Anticipos.*—Las Empresas estarán obligadas, previa petición del interesado, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por el importe máximo del 90 por 100 del salario devengado, salvo mejor acuerdo en cada Empresa.

Capítulo cuarto

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Art 22. *Jornada.*—La jornada de trabajo anual para todo el personal afecto a este Convenio será de 1.812 horas de trabajo efectivo al año, independientemente de que la jornada sea continuada o partida.

La distribución semanal de dicha jornada se llevará a cabo en la forma en que se pacte por cada Empresa y sus trabajadores. En caso de falta de acuerdo regirá la de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Art 23. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores treinta y un días naturales de vacaciones anuales retribuidos.

Todos los trabajadores disfrutarán las vacaciones por años naturales, o la parte proporcional que corresponda, según el tiempo trabajado.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden para el disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación.

Durante el período comprendido entre los meses de julio a septiembre tendrá derecho al disfrute de 21 días de Vacaciones. Sin perjuicio de lo anterior, por pacto entre la empresa y el trabajador, podrá acordarse el disfrute de todas las vacaciones fuera del período estival.

Las vacaciones, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador, no comenzarán entre semana, festivo o víspera de festivo, sino que comenzarán preferentemente en lunes.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que establece literalmente lo siguiente:

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Art 24. *Permisos y licencias.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo sin merma de la retribución por las siguientes causas:

- A) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- B) Por el nacimiento de un hijo, dos o cuatro días naturales, si fuese dentro o fuera de la localidad.
- C) 3 días por fallecimiento de cónyuge o persona con la que cohabite maritalmente, padres o hijos. Si el fallecimiento se produce fuera de la residencia del trabajador el permiso será de 6 días.
- D) 2 días por fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos si se produce en la residencia y de 4 días si el óbito acaece fuera de la residencia del trabajador.
- E) 2 días por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge o persona con la que se cohabita maritalmente, padres, hijos, abuelos, nietos o hermanos, en el caso de que el enfermo esté en la residencia del trabajador, si está fuera el permiso es de 4 días.

— A estos efectos no se considera residencia distinta si el hecho causante es una de las localidades limítrofes de la residencia.

- F) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- G) 1 día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. Se amplía a 2 el permiso en el caso de que el matrimonio tenga lugar fuera de la provincia de la residencia del trabajador.
- H) Por cumplimiento de deberes públicos y sindicales legislados, el tiempo y forma que ordene la legislación aplicable. En caso de que ese tiempo esté retribuido podrá deducirse la cantidad percibida de la retribución diaria.
- I) Las parejas de hecho disfrutarán de todas las licencias establecidas en el presente artículo y en las mismas condiciones. Para acreditar la condición de pareja de hecho el solicitante de la licencia deberá aportar certificado que acredite su inscripción en el registro de uniones de hecho establecido a tal efecto por la Comunidad de Madrid.

Art 25. *Excedencias.*—1. Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad a efectos de quinquenios, se concederá por la designación o elección para un cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por plazo no menos de 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ejercitarse otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Asimismo podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al ingreso de las vacantes de igual categoría o similar a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa con la salvedad que se recoge para el caso de la maternidad.

5. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá incorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales, a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

6. En el caso de reingreso de un excedente si hubiese sido sustituido por un interino, éste tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca.

Art 26. *Maternidad, cuidado de menores y lactancia.*—De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Igualdad de Oportunidades:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración hasta dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

2. En el caso de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud.

3. En los supuestos de adopción, y acogimiento tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta ocho años la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios socia-

les competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos interrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La Empresa y la trabajadora, atendidas las circunstancias de la Empresa, podrán acordar la sustitución de este derecho de ausencia por un permiso de trece días laborables.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concentración horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Protección de la maternidad, con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los anteriores apartados de este número será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Capítulo quinto

Mejoras de carácter social

Art 27. *Accidente de trabajo.*—El trabajador tendrá derecho, en caso de accidente de trabajo, a partir del día siguiente al mismo, al complemento salarial necesario para que sumada la prestación de incapacidad temporal perciba el importe íntegro de sus retribuciones mientras permanezca en dicha situación de incapacidad temporal.

Así mismo los delegados de prevención tendrán la información de la investigación del accidente ya sea leve ó grave en un plazo de 24 horas posteriores al accidente.

Art 28. *Complemento de ayuda familiar por hijos menores y de guardería.*—El trabajador que tenga un hijo disminuido físico o psíquico, reconocido como tal por la Seguridad Social percibirá de la empresa la cantidad mensual que se recoge en la tabla económica aneja a este Convenio, independientemente de lo que perciba de la Seguridad Social.

Art 29. *Justificante médico.*—1. El trabajador tendrá derecho a faltar al trabajo por el tiempo necesario, en los casos de asistencia o consulta médica de la Seguridad Social, tanto sea para consultar al facultativo de medicina general como al especialista.

2. En ambos casos el trabajador deberá presentar, en el plazo más breve posible, el volante o justificante, además de avisar de inmediato de su falta al trabajo por el medio más rápido.

3. Cuando la ausencia al trabajo sea de hasta tres días se requerirá un volante o certificado médico del titular de la Seguridad Social o Mutua Patronal, en el que se especifique que no pudo asistir al trabajo, abonándose la retribución de estos días y hasta un máximo de 58 horas al año natural, laborables.

Art 30. *Derecho de reserva.*—1. En caso de detención del trabajador y hasta que exista sentencia firme condenatoria, la empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato de trabajo durante el referido período y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria y sin derecho a retribución alguna.

2. En el caso de retirada del carné de conducir a los conductores durante la jornada de trabajo, la empresa garantizará un puesto de trabajo al mismo durante siete meses. Mientras dure el referido período, el trabajador vendrá percibiendo el salario de oficial de primera del personal obrero, aunque el puesto que ocupe sea de categoría inferior.

Art 31. *Premios por jubilación.*—1. Jubilación: El trabajador que pasa a la situación de jubilación, percibirá dos mensualidades de 30 días de su salario real.

2. Jubilación anticipada: Por jubilación anticipada desde los 60 años hasta los 64, ambos inclusive, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, éste percibirá la cantidad que se recoge en el anejo económico de este Convenio. Este premio será incompatible con el del punto anterior.

Capítulo sexto

Régimen disciplinario

Art 32. *Clases de faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art 33. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación, con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

Art 34. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Art 35. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

6. En general las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Art 36. *Sanciones.*—1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año, para el ascenso a categoría superior.

- c) Cambio de centro de trabajo.
 - d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
- C) Faltas muy graves:
- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
 - c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
 - d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
 - e) Despido.
2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Capítulo séptimo

Prevención de riesgos laborales

Art 37. *Ley de Prevención.*—En materia de prevención de riesgos laborales se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art 38. *Protección social.*—En los centros de trabajo donde trabajen varios productores y sin detrimento de la labor a realizar, se procurará que las personas de mayor edad o con salud delicada realicen los trabajos de menor esfuerzo físico.

Art 39. *Vigilancia de la salud.*—Todo el personal afecto al presente Convenio, podrá someterse voluntariamente a una revisión médica anual. Solicitada la revisión médica por el trabajador, ésta será obligatoria para la empresa, a cuyo cargo irá la misma. A tales efectos, la empresa vendrá obligada a conceder un permiso retribuido por el tiempo necesario para efectuar el reconocimiento.

En el caso de las trabajadoras dentro de la revisión deberá realizarse un examen ginecológico, siempre que se solicite por parte de la trabajadora.

El resultado de dichos reconocimientos, será remitido a los trabajadores de forma estrictamente confidencial.

Art 40. *Ropa de trabajo.*—La empresa estará obligada a facilitar a sus trabajadores la ropa de trabajo que a continuación se detalla y con los períodos que se indican:

- Durante el primer año de servicios:
 - Hombres: dos monos o dos pantalones y dos camisas.
 - Mujeres: dos monos o dos pantalones y dos camisas o dos pijamas completos (casaca pantalón) o dos batas, cualquiera de las cuatro opciones.
 - Mozo de reparto y conductores: un chubasquero.
- Los siguientes años: Una prenda por persona.
- El personal que trabaje en lugares húmedos será provisto, además, de calzado adecuado para su labor.

Art 41. *Medios de protección.*—La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen y en cuya planificación preventiva deberá estar incluido.

Art 42. *Vestuarios.*—Las empresas que tengan más de cinco trabajadores en el centro de trabajo y lo pidan éstos, estarán obligadas a facilitar un cuarto para el vestuario con taquillas individuales, siempre que exista un cuarto adecuado para ello. En los restantes casos, cuando el trabajador necesite ponerse ropa de trabajo y la empresa no disponga de un vestuario específico, el cambio de ropa podrá tener lugar en un lugar que reúna condiciones para ello.

Art 43. *Incapacidad temporal.*—Los trabajadores que causen baja por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo octavo

Derechos Sindicales

Art 44. *Acción sindical.*—1. Las empresas están obligadas a facilitar a las secciones sindicales, delegados de personal y comités de empresa, todos aquellos datos que éstos soliciten acerca de las situaciones particulares, tales como justificantes de altas y bajas de la Seguridad Social, certificados profesionales, expedientes de crisis, etc.

2. Los representantes de los trabajadores dispondrán de veinte horas retribuidas mensuales, para faltar al trabajo. Para formación sindical dispondrán de otras veinte horas, igualmente, retribuidas. En ambos casos deberán avisar por escrito, previamente, de su ausencia y justificarla por escrito posteriormente.

3. Se podrán acumular en cada uno de los representantes de los trabajadores el doble de las horas que le correspondan en el apartado anterior, por cesión de otros, salvo mejor acuerdo en cada empresa.

4. Los representantes de los trabajadores podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros sobre cuestiones sindicales y laborales fuera de la jornada laboral.

5. En cada centro de trabajo se dispondrá de un tablón de anuncios habilitado para su utilización por los trabajadores para información laboral y sindical.

6. Los representantes de los trabajadores podrán en todo momento pedir al empresario que les muestren los boletines de cotización a la Seguridad Social y que se expongan los mismos en el tablón de anuncios.

7. Corresponde a los representantes de los trabajadores entender de cuantas reclamaciones formulen los trabajadores a las empresas, por incumplimiento de la legislación laboral.

8. Los finiquitos carecerán de efecto liberatorio si no están visados por los representantes de los trabajadores o sindicatos.

Entre la recepción del finiquito por el trabajador y su posterior entrega no podrán transcurrir más de tres días hábiles.

Capítulo noveno

Medidas específicas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Art 45. *Declaración de igualdad.*—La representación en las diferentes comisiones y órganos colegiados de las empresas, se intentará ajustar al principio de composición paritaria de ambos sexos.

Art 46. *Medidas de igualdad.*—1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán negociar medidas destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica número 3/2.007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, deberán negociar y, en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores un plan de igualdad en los términos establecidos en la referida Ley Orgánica que deberán implantar en las mismas. En el resto de las empresas la elaboración e implantación de dicho plan tiene el carácter de voluntario.

Art 47. *Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*—La igualdad y no discriminación por razón de sexo contemplada en el artículo 14 de la Constitución y desarrollada por la Ley Orgánica número 3/2007, de 22 de marzo, constituyen unos valores esenciales en el marco de este Convenio. A tales efectos se establece el siguiente protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

La trabajadora o trabajador que fuese objeto de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, tiene derecho a formular la denuncia de la situación a su Jefe inmediato, a la Dirección de la Empresa o a la representación legal de los trabajadores, caso de existir en la Empresa.

La denuncia es aconsejable que precise con la mayor exactitud la situación producida, las personas intervinientes y la concreción de fechas y momentos.

Todo trabajador que tenga conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo está facultado para efectuar también dicha denuncia en los términos expuestos en los párrafos precedentes.

El Jefe inmediato o el representante de los trabajadores en la Empresa, caso de existir, que reciba la denuncia deberá ponerlo en conocimiento, a la mayor brevedad posible, de la Dirección de la Empresa, quién a la vista de las circunstancias concurrentes podrá acordar, si lo considera necesario, la suspensión de empleo, por un plazo máximo de ocho días laborables, del presunto autor o su acoplamiento en otro departamento para que no pueda tener relación con su presunta víctima, sin que ninguna de estas medidas puedan considerarse como sanción laboral.

Acreditada la denuncia, el Director de la Empresa adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar por parte de quién se considere legitimado para ello.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

La Empresa y los representantes de los trabajadores velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la vida Familiar y Laboral de las Personas trabajadoras, o aquella que en el futuro la pudiera sustituir.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que entro en vigor el pasado 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Sin perjuicio de que las categorías profesional de este Convenio se encuentran agrupadas en grupos profesionales, no se precisa una reordenación de las mismas, sin perjuicio de que la Comisión Paritaria pueda proceder a estudiar nuevas definiciones de las mismas y reorganización de los grupos, a propuesta de cualquiera de las partes que la conforman, para su implantación a la fecha de finalización de los dos años de vigencia de este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Todas las cantidades económicas reflejadas en el articulado del convenio se incrementaran en el mismo porcentaje en que lo hagan las tablas salariales para cada uno de los años de su vigencia.

TABLA SALARIAL TINTORERIAS Y LAVANDERIAS, AÑO 2016

	Salario Base Anual	Mensual (14 pagas)
Personal Técnico.		
Encargado general	9.951,73	710,84
Encargado de sección	9.663,28	690,23
Administrativos.		
Jefe de primera	9.735,39	695,39
Jefe de segunda	9.663,28	690,23
Oficial de primera	9.576,74	684,05
Oficial de segunda	9.519,05	679,93
Auxiliar	9.374,82	669,63
Aspirante	9.307,09	664,79
Obreros.		
Oficial de primera y conductor	9.576,74	684,05
Oficial de segunda	9.519,05	679,93
Oficial de tercera	9.374,82	669,63
Aprendiz	9.307,09	664,79
Despachos.		
Encargado	9.663,28	690,23
Oficial	9.519,05	679,93
Ayudante	9.374,82	669,63
Mozo de reparto, sereno	9.374,82	669,63
Lavandería.		
Encargado	9.663,28	690,23
Especialista de primera	9.576,74	684,05
Especialista de segunda	9.519,05	679,93
Especialista de tercera, peón	9.374,82	669,63
Aprendiz	9.307,09	664,79
Art. 17 Polivalencia	9,02 euros mensuales	
Art. 19 Plus Transporte	31,23 euros mensuales	
Art. 28 Ayuda Familiar	38,43 euros mensuales	
Art. 31 Jubilación anticipada :		
A los 60 años	2.326,39 €	
A los 61 años	2.057,99 €	
A los 62 años	1.932,71 €	
A los 63 años	1.700,09 €	
A los 64 años	1.522,20 €	

TABLA SALARIAL TINTORERIAS Y LAVANDERIAS, AÑO 2017

	Salario Base Anual	Mensual (14 pagas)
Personal Técnico.		
Encargado general	10.071,15	719,37
Encargado de sección	9.779,24	698,51
Administrativos.		
Jefe de primera	9.852,21	703,73
Jefe de segunda	9.779,24	698,51
Oficial de primera	9.691,66	692,26
Oficial de segunda	9.633,28	688,09
Auxiliar	9.487,32	677,67
Aspirante	9.418,78	672,77
Obreros.		
Oficial de primera y conductor	9.691,66	692,26
Oficial de segunda	9.633,28	688,09
Oficial de tercera	9.487,32	677,67
Aprendiz	9.418,78	672,77
Despachos.		
Encargado	9.779,24	698,51
Oficial	9.633,28	688,09
Ayudante	9.487,32	677,67
Mozo de reparto, sereno	9.487,32	677,67
Lavandería.		
Encargado	9.779,24	698,51
Especialista de primera	9.691,66	692,26
Especialista de segunda	9.633,28	688,09
Especialista de tercera, peón	9.487,32	677,67
Aprendiz	9.418,78	672,77

Art. 17 Polivalencia	9,13 euros mensuales
Art. 19 Plus Transporte	31,60 euros mensuales
Art. 28 Ayuda Familiar	38,81 euros mensuales
Art. 31 Jubilación anticipada :	
A los 60 años	2.354,31 €
A los 61 años	2.082,69 €
A los 62 años	1.955,90 €
A los 63 años	1.720,49 €
A los 64 años	1.540,47 €

(03/25.054/16)

