

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 17 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de Sector Tintorerías y Lavanderías, suscrito por Asociación Profesional de Empresarios de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid (ASTYLCAM), UNIPYME Madrid, la Federación Regional de Construcción y Servicios de CC OO-Madrid y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-Madrid (código número 28003995011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Tintorerías y Lavanderías, suscrito por las organizaciones empresariales ASTYLCAM y UNIPYME Madrid y por las organizaciones sindicales Federación Regional de Construcción y Servicios de CC OO-Madrid y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-Madrid, el día 10 de mayo de 2018, 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 artículo 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 17 de octubre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID
AÑOS 2018-2019**

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid, se otorga por la Federación Regional de Construcción y Servicios de CC.OO. – Madrid, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo 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 1º. - 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.

Artículo 2º. - 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.

Artículo 3º. - ÁMBITO PERSONAL.

Igualmente afecta este Convenio a todos los trabajadores/as 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.

Artículo 4º. - ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de un año, desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018. Retrotrayéndose los preceptos económicos de carácter salarial desde el 1 de enero de 2018.

Artículo 5º. - 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.

Artículo 6º. - 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:

a) En representación de los trabajadores: Dos en representación de la Federación Regional de Construcción y Servicios de CC.OO.-Madrid y otros dos en representación de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT- Madrid. Tendrán tal condición las personas que a tales efectos se designen por dichos Sindicatos.

b) 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.
- 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)** Proceder a estudiar nuevas definiciones de los grupos profesionales y reorganización de los mismos.
- 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/as 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.

Artículo 7º. – DENUNCIA.

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

Artículo 8º. - PRÓRROGA.

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

CAPÍTULO SEGUNDO

Ingresos, promoción profesional, movilidad y ceses.

Artículo 9º.- 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 periodos de prueba:

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

3. - Los periodos de incapacidad temporal, maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, guarda con fines de adopción, riesgo durante la lactancia y paternidad, no serán computables en el periodo de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

4. - Durante el periodo 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 periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6.- Transcurrido el periodo 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 periodo de prueba.

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

Artículo 10º. - 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.

Artículo 11º. - 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.

Artículo 12º. - MOVILIDAD.-

La Empresa tendrá derecho a trasladar a cualquiera de sus trabajadores/as 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.

Artículo 13º. - 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.**Artículo 14º. - SALARIO BASE.**

Los salarios bases mensuales y anual, incluidas las pagas extras, para todos los grupos profesionales y categorías en el año 2018, son los que se recogen en la tabla económica aneja a este Convenio.

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 la compensación y absorción.

Artículo 15º. - ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores/as 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.

Artículo 16º. - 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/a, las pagas extras podrán prorratearse entre las doce mensualidades del año.

Artículo 17º. - POLIVALENCIA.

Todos los trabajadores/as 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 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/a 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.

Artículo 18º. - 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/a.

Artículo 19º. - 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 todos los grupos profesionales y 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.

Artículo 20º. - 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/as, 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.

Artículo 21º. - 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 ciento del salario devengado, salvo mejor acuerdo en cada Empresa.

CAPÍTULO CUARTO**Jornada, vacaciones, licencias y excedencias****Artículo 22º. - 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/as. En caso de falta de acuerdo regirá la de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Artículo 23. - VACACIONES.

Todos los trabajadores/as disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones anuales retribuidos.

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

El trabajador/a 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/a, podrá acordarse el disfrute de todas las vacaciones fuera del período estival.

Las vacaciones, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador/a, 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el 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.

Artículo 24º. - 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) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) 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.

Artículo 25º.- 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 o las excedencias forzosas.

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.

Artículo 26º.- 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 sociales 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

Artículo 27º.- ACCIDENTE DE TRABAJO.

El trabajador/a 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.

Artículo 28º.- COMPLEMENTO DE AYUDA FAMILIAR POR HIJOS/AS MENORES Y DE GUARDERIA.

El trabajador que tenga un hijo/a con discapacidad física o psíquica, 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.

Artículo 29º.- JUSTIFICANTE MÉDICO.

1.- El trabajador/a 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/a 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.

Artículo 30º.- DERECHO DE RESERVA.

1.- En caso de detención del trabajador/a y hasta que exista sentencia firme condenatoria, la empresa reservará al trabajador/a 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 carnet de conducir a los conductores/as durante la jornada de trabajo, la empresa garantizará un puesto de trabajo al mismo durante siete meses. Mientras dure el referido período, el trabajador/a vendrá percibiendo el salario de oficial de primera del Grupo Obrero, aunque el puesto que ocupe sea de categoría inferior.

Artículo 31º.- PREMIOS POR JUBILACIÓN.**1.- Jubilación.**

El trabajador/a que pase 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/a, 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****Artículo 32º.- CLASES DE FALTAS.**

Las faltas cometidas por los trabajadores/as 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.

Artículo 33º.- 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.

Artículo 34º.- 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.
- 9.- La embriaguez reiterada durante el trabajo.

Artículo 35º.- 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, destrozarse 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 habitual o toxicomanía cuando repercutan negativamente en 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.

Artículo 36º.- 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.**

Artículo 37º. - LEY DE PREVENCIÓN.

En materia de prevención de riesgos laborales se estará a lo previsto en la Ley núm. 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 38º. - 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.

Artículo 39º. – 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/a, 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.

Artículo 40º. - ROPA DE TRABAJO.

La empresa estará obligada a facilitar a sus trabajadores/as la ropa de trabajo que a continuación se detalla y con los periodos 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.

Artículo 41º.- MEDIOS DE PROTECCIÓN.

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores/as los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen y en cuya planificación preventiva deberá estar incluido.

Artículo 42º.- VESTUARIOS.

Las empresas que tengan más de cinco trabajadores/as 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/a 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.

Artículo 43º.- 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****Artículo 44º.-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 un mínimo 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/as para información laboral y sindical.

6.- Los representantes de los trabajadores podrán en todo momento pedir al empresario que les muestre 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/as 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

Artículo 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.

Artículo 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 nº 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.

Artículo 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 nº 3/2.007, 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/a 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

Todas las cantidades económicas reflejadas en el articulado del convenio se incrementaran, excepto las tablas salariales que se incrementaran según lo estipulado en el artículo 14 de este convenio, en los siguientes porcentajes:

- Año 2018: se incrementaran en el porcentaje del IPC del año 2017 (1,1%).

ANEJO TABLA ECONÓMICA AÑO 2018
TABLA SALARIAL DEL AÑO 2018

GRUPOS PROFESIONALES	Anual (14 pagas)	Mensual
GRUPO PERSONAL TECNICO:		
Encargado general	10.738,98 €	767,07 €
Encargado de sección	10.665,90 €	761,85 €
GRUPO ADMINISTRATIVOS:		
Jefe de primera	10.738,98 €	767,07 €
Jefe de segunda	10.665,90 €	761,85 €
Oficial de primera	10.578,40 €	755,60 €
Oficial de segunda	10.519,88 €	751,42 €
Auxiliar	10.374,00 €	741€
GRUPO OBREROS:		
Oficial de primera y conductor	10.578,40 €	755,60€
Oficial de segunda	10.519,88 €	751,42€
Oficial de tercera	10.374,00 €	741€
GRUPO DESPACHOS:		
Encargado	10.665,90 €	761,85 €
Oficial	10.519,88 €	751,42 €
Ayudante	10.374,00 €	741€
Mozo de reparto, sereno	10.374,00 €	741€
GRUPO LAVANDERIA:		
Encargado	10.665,90 €	761,85 €
Especialista de primera	10.578,40 €	755,60 €
Especialista de segunda	10.519,88 €	751,42 €
Especialista de tercera, peón	10.374,00 €	741 €

Art. 17 Polivalencia	9,28 € mensuales
Art. 19 Plus de Transporte	32,14 € mensuales
Art. 28 Ayuda Familiar	39,55 € mensuales
Art. 31. Jubilación anticipada:	
A los 60 años	2.394,34 €
A los 61 años	2.118,09 €
A los 62 años	1.989,16 €
A los 63 años	1.749,75 €
A los 64 años	1.566,65 €

(03/35.430/18)

