



III. Administración Autonómica

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

Salamanca, 31 de julio de 2013

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS

16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo para el sector de TINTORERÍAS, LAVANDERÍAS, LIMPIEZA Y PLANCHADO ROPA DE SALAMANCA, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 26 de junio de 2013 y suscrito con fecha de 20 de junio de 2013, por los representantes de los trabajadores y de los empresarios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca a 31 de julio de 2013.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fernando Martín Caballero.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍAS, LAVANDERÍAS Y LIMPIEZA Y PLANCHADO DE ROPA.

Años 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015.

Del ámbito de aplicación del convenio

Art. 1.º Ámbito funcional.-El presente Convenio será de aplicación para todas las empresas del sector Industrias de Tintorerías, Lavanderías y Limpieza y Planchado de Ropas, comprendidas en su ámbito territorial.

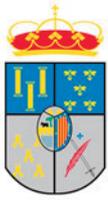
Art. 2.º Ámbito territorial.- Las disposiciones del presente Convenio regirán en Salamanca y su provincia.

Art. 3.º Ámbito personal.- Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las empresas incluidas en sus ámbitos funcional y territorial.

Art. 4.º Vigencia- El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de registro por la Autoridad Laboral, y de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Salamanca, entrará en vigor con efectos 1 de enero de 2010

Art. 5.º Duración- La duración de este Convenio será de seis años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del 2015

Art. 6.º Denuncia.- La denuncia de este Convenio se entenderá automática un mes antes de la finalización de su vigencia; no obstante, transcurrido dos años desde dicha denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo, o se haya dictado un laudo arbitral, este perderá su vigencia.



Art. 7.º Compensación y absorción.- Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio.

Art. 8.º Condiciones más beneficiosas.- Dentro de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresas y situaciones que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente Convenio, manteniéndose "ad personam", siempre globalmente consideradas y en cómputo anual.

Del personal

Art. 9.º Principios generales.- La clasificación del personal prevista en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone, en ningún caso, obligación por parte de las empresas de tener provistas todas las niveles profesionales, lo que se llevará a efecto en función a las necesidades y volumen de las empresas y a la facultad discrecional de los empresarios.

Art. 10.º Niveles profesionales.- Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales, los trabajadores afectados por este Convenio estarán sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores. Independientemente de lo establecido anteriormente, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Art. 11.º Clasificación general.- El personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en este Convenio se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- I Técnico.
- II. Administrativo.
- III. Servicios varios.

Art. 12.º Personal técnico.- En este grupo se comprenden:

- A) Director.
- B) Encargado general.
- C) Jefe de Sección

Art. 13.º Personal administrativo.- En este grupo se comprenden:

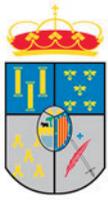
- A) Oficial administrativo.
- B) Auxiliar administrativo.
- C) Comercial

Art. 14.º Personal de servicios varios.- En este grupo se comprenden:

- A) Encargado.
- B) Oficial especializado
- C) Oficial de servicios varios
- D) Ayudante.
- E) Operario máquina seco (sólo tintorerías)

Art. 15.º Personal técnico.-

A) Encargado general. Es quien tiene la responsabilidad del trabajo en general, la disciplina del personal y la seguridad de la empresa.



B) Jefe de Sección. Es quien dirige y coordina los trabajos de una sección de la empresa, con la responsabilidad consiguiente en cuanto a la organización del trabajo, personal y seguridad de la sección a su cargo.

Art. 16.º Personal administrativo.-

A) Oficial administrativo. Es quien con o sin personal administrativo a su cargo y en posesión de conocimientos técnicos suficientes, desarrolla con iniciativa y responsabilidad funciones tales como: redacción de correspondencia, de contratos mercantiles, trabajos de estadística, gestión de informes, taquimecanografía en idiomas extranjeros, facturación y cálculos, inscripción en libros de contabilidad, liquidación de seguros sociales, etc.

B) Auxiliar administrativo. Es quién con los conocimientos teóricos y técnicos oportunos desarrolla funciones de índole administrativa en general, auxiliando en su caso a los oficiales administrativos.

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

Art. 17.º Personal de servicios varios.

A) Encargado/a. Es quien coordina las funciones propias del sector, tales como lavadas, planchadas, teñido, limpieza, recibo y entrega de prendas...

B) Oficial de 1ª. Es quien realiza de forma especializada una, o más, funciones propias del sector, tales como teñido, limpieza, desmanche, lavado y plancha, bien a mano o mecánicamente, dirigiendo en su caso el equipo de trabajo que pudiera tener a su cargo, y, atendiendo el cuidado, vigilancia y entretenimiento de la máquina o máquinas que se le encomienden.

C) Oficial de servicios varios. Es quien realiza en general todas las funciones propias del sector, tales como teñido, limpieza, desmanche, lavado y plancha, recibo y entrega de prendas, así como el reparto de prendas con vehículo a motor.

D) Ayudante. Es quien no teniendo los conocimientos técnicos y de oficio necesarios para desarrollar las funciones propias del sector, ayuda en la ejecución de las mismas a los oficiales.

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

De la retribución

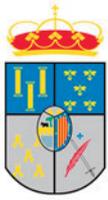
Art. 18.º Retribuciones

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio correspondientes a los años 2010, 2011 y 2012 son las definitivas de aplicación en el año 2009, que se incorporan como anexo al presente acta

Las retribuciones para los años 2013, 2014 y 2015, de aplicación desde el 01 de enero de cada uno de los años, son las que figuran en los Anexos I, II, y II, respectivamente.

Estas tablas son el resultado de aplicar los siguientes incrementos salariales:

- Año 2013: 0,50 %
- Año 2014: 0,50 %
- Año 2015: 0,75 %



Art. 19.º Revisión Salarial

La revisión salarial no será operativa durante la vigencia del convenio.

Art. 20.º Pagas extraordinarias.- Se establecen dos pagas extraordinarias al año:

A) Paga de verano. Se abonará el día 15 de julio y consistirá en una mensualidad de salario base.

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

Art. 21.º Plus de transporte.- Las empresas que no faciliten el transporte a sus trabajadores hasta el centro de trabajo deberán abonar a éstos la cantidad establecida en las tablas salariales para cada uno de los años de la vigencia del convenio por día de trabajo efectivo.

Art. 22.º Enfermedad y accidente.- Las empresas se comprometen a abonar un complemento del 25 por 100 del salario de cotización a los trabajadores que se encuentren en situación de IT. Dicho complemento se abonará a partir del 15º día de la baja, inclusive, en el supuesto de que sea por enfermedad común o accidente no laboral, con el tope máximo de seis meses desde la fecha de la baja. El complemento de baja por accidente será abonado a partir del primer día de baja con el mismo tope máximo de 6 meses desde la fecha de la baja

Art. 23.º Ayudas por jubilación anticipada.- Las empresas, en caso de acuerdo con los trabajadores, concederán un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que con veinte años como mínimo de antigüedad en las mismas se jubilen anticipada y voluntariamente durante la vigencia del Convenio. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

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

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

Art. 24.º Indemnización por accidente de trabajo.-

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

-6.000 euros en caso de muerte por accidente de trabajo.

-12.000 euros en caso de invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

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

Jornada

Art. 25.º Principio general.- La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de cada una de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, con sujeción a la legislación vigente.

Art. 26.º Jornada laboral.- La jornada laboral será de 1791 horas de trabajo efectivo, que podrán en todos los casos distribuirse de forma irregular, si bien entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. La jornada ordinaria en cómputo diario no podrá exceder de nueve horas.

Art. 27.º Calendario laboral.- Tal y como establece el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser consultados por el empresario y emitir informe con carác-



ter previo a la elaboración del calendario laboral, tal y como establece la Disposición Adicional 3ª del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas especiales.

Art. 28.º Festivos.- Las fiestas abonables y no recuperables no disfrutadas, serán compensadas mediante el correspondiente descanso dentro de los meses siguientes.

Art. 29.º Horas extraordinarias.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual establecida en el artículo anterior. Dichas horas podrán ser abonadas a razón de la cantidad establecida en las tablas salariales para cada uno de los años de la vigencia del convenio, o compensadas por tiempos de descanso equivalente.

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

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

Art. 31.º Permisos retribuidos.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 16 días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo y 2 días en el caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

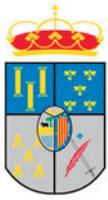
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

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



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

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

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

Art. 32.º Contratos eventuales- Los contratos de trabajo que se concierten de forma temporal cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tarea o el exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de actividad normal de la empresa, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Art. 33.º Prevención de Riesgos Laborales.- La protección obligatoria mínima de los trabajadores afectados por este Convenio se ajustará a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, hoy Ley 31/1995, de 8 de noviembre, adoptándose las medidas que se deriven de la aplicación del Reglamento de dicha Ley

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

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

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

Art. 34.º Régimen disciplinario.- La Empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente Convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

Art. 35.º Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.

2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.

3. El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.

4. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.

5. No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.

6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Empresa.

7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

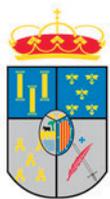


Art. 36.º Faltas graves.

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de dos meses.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la Empresa.
5. No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
6. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.
7. La retención, sin autorización del Jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
8. Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.
9. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se registrarán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Art. 37.º Faltas muy graves.

1. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. La infracción a las normas de la Empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.
7. El abuso de autoridad por parte de los superiores.
8. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.
9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
11. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
12. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.



Art. 38.º Régimen de sanciones. Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

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

Sanciones máximas.

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

Art. 39.º Inaplicación de las condiciones de trabajo.

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

Art. 40.º Comisión Paritaria. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes, que tendrá su domicilio en AESTIL, Plaza de San Román número 7, Salamanca, con las siguientes funciones :

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

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

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

Interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.



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

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

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

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

Las decisiones que se adopten serán por unanimidad.

Art. 41. Garantías sindicales.- Los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa disfrutarán de los derechos y garantías que les confiere el vigente Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

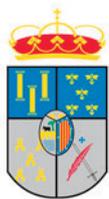
En aquellas Empresas con varios Delegados de Personal, el crédito horario se podrá acumular en la persona de uno o varios de ellos, o, en su caso, entre los miembros del Comité de Empresa.

Art. 42. Finiquito.- A la finalización de un contrato, la empresa está obligada a dar al trabajador copia del finiquito o liquidación, debiendo recoger, convenientemente desglosados, todos los conceptos por los que se practica y sus correspondientes cuantías, al objeto de que el trabajador pueda verificar que dichos conceptos y cuantías son correctos.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑOS 2010, 2011 Y 2012.

Personal Técnico	
Encargado/a general	895,71
Jefe de Sección	835,98
Personal Administrativo	
Oficial administrativo	722,55
Auxiliar administrativo	704,6
Comercial	704,6
Personal Servicios Varios	
Encargado/a	722,5
Oficial de primera	716,55
Oficial de servicios varios	716,55
Ayudante	680,7
Operario máquina seco	796,17
Plus de transporte	2,02
Horas extraordinarias	9,95



TABLAS SALARIALES AÑOS 2013

Personal Técnico	
Encargado/a general	900,19
Jefe de Sección	840,16
Personal Administrativo	
Oficial administrativo	726,16
Auxiliar administrativo	708,12
Comercial	708,12
Personal Servicios Varios	
Encargado/a	726,11
Oficial de primera	720,13
Oficial de servicios varios	720,13
Ayudante	684,10
Operario máquina seco	800,15
Plus de transporte	2,03
Horas extraordinarias	10,00

TABLAS SALARIALES AÑOS 2014

Personal Técnico	
Encargado/a general	904,69
Jefe de Sección	844,36
Personal Administrativo	
Oficial administrativo	729,79
Auxiliar administrativo	711,66
Comercial	711,66
Personal Servicios Varios	
Encargado/a	729,74
Oficial de primera	723,73
Oficial de servicios varios	723,73
Ayudante	687,52
Operario máquina seco	804,15
Plus de transporte	2,04
Horas extraordinarias	10,05

TABLAS SALARIALES AÑO 2015

Personal Técnico	
Encargado/a general	911,48
Jefe de Sección	850,69
Personal Administrativo	
Oficial administrativo	735,26
Auxiliar administrativo	717,00
Comercial	717,00
Personal Servicios Varios	
Encargado/a	735,21
Oficial de primera	729,16
Oficial de servicios varios	729,16
Ayudante	692,68
Operario máquina seco	810,18
Plus de transporte	2,06
Horas extraordinarias	10,13



Convenio o Acuerdo: TINTORERIAS, LAVANDERIAS, LIMPIEZA DE ROPA.

Fecha: 29/06/2013.

Asunto: COMUNICACIÓN DE SUBSANACION.

Destinatario: MARIA DEL CARMEN MARCOS VAZQUEZ

Asunto: Subsanación.

En relación con el Convenio Colectivo para las actividades de **TINTORERIAS, LAVANDERIAS, LIMPIEZA DE ROPA**, presentado por vía telemática con fecha 20/06/2013, se informa a la autoridad competente que:

Estando de acuerdo en la observación hecha en relación a los artículos 39–40 la redacción quedaría.

Artículo 40 añadir a al texto: ““Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión, o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).”

Artículo 39 sustituir por:

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

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluida la posibilidad de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.”

Por lo tanto hacemos esta comunicación para su modificación.

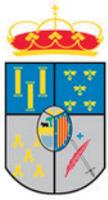
Ricardo Andes
Por AESCARNE

FERNANDO MARTIN CABALLERO
JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO.



Jesús Martin
Por UGT.





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

Fecha: 29/06/2013

Asunto: COMUNICACIÓN DE SUBSANACIÓN

Destinatario: MARIA DEL CARMEN MARCOS VAZQUEZ

Asunto: Subsanación

En relación con el Convenio Colectivo para la actividad de TINTORERIAS, LAVANDERIAS, LIMPIEZA Y PLANCADEO DE ROPA, presentado por vía telemática con fecha 20/06/2013, se informa a la autoridad competente que:

Estando de acuerdo en la observación hecha en relación a uso del masculino cuando se refiere a la persona del trabajador tanto en plural como en singular (admitido gramaticalmente) y también en femenino, debemos recoger como un **error de transcripción** queriendo en todo momento referirnos a **ambos sexos (masculino y femenino)** así como en las tablas definitivas AÑOS 2010-2011-2012- 2013-2014-2015.

Por lo tanto hacemos esta comunicación para su modificación.

Ricardo Andrés
Por AESTIL

Rosa Martín



Jesús Martín
Por UGT



JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO,
FERNANDO MARTIN CABALLERO