

CONVENIO COLECTIVO. LAVANDERÍA INDUSTRIAL

(BOP 15/02/2008; Vigencia: 01/01/2007 al 31/12/2012)

Vista la solicitud presentada el día 4 de diciembre de 2007 para la inscripción del Convenio colectivo del sector «Lavanderías Industriales de la provincia de Las Palmas», suscrito con fecha 6 de noviembre de 2007, de una parte por la representación de la empresa la Asociación de Lavanderías de la provincia de Las Palmas, y de otra Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, del Decreto 291/1985, de 1 de agosto, sobre creación de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y el artículo 18.2.a) del Decreto 405/2007, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio (BOC n.º 249 de 14 de diciembre de 2007), esta Dirección General,

Resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del sector «Lavandería Industriales de la provincia de Las Palmas» en el Registro de Convenios Colectivos y su notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Depositarse el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SEMAC) de esta Dirección General de Trabajo.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DEL SECTOR DE LAVANDERÍAS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, PARA LOS AÑOS 2007, 2008, 2009, 2010 Y 2011

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.— El presente Convenio será de aplicación a todas las industrias de Lavanderías que desarrollen su actividad en la provincia de Las Palmas.

Artículo 2. Vigencia.— El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes.

No obstante ello, las cláusulas salariales tendrán efecto desde el día uno de enero del año 2007.

Artículo 3. Duración.— La vigencia de este Convenio terminará el día 31 de diciembre de 2011, prorrogándose tácitamente por años naturales si ninguna de las partes lo denunciara expresamente dentro de los tres meses últimos de su vigencia.

Artículo 4. Incremento salarial.— El incremento salarial pactado para el año 2007 es el del IPC en el año 2006, dos coma siete por ciento (2,7%), sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2006, figurando los salarios correspondientes en la tabla salarial anexa a este Convenio.

Para el año 2008, el incremento salarial será igual al porcentaje de incremento del IPC en 2007. Para los años 2009, 2010 y 2011, el incremento salarial será igual al porcentaje del incremento del IPC del año natural anterior incrementado en 0,50% respectivamente, convocándose las partes para la primera quincena del mes de febrero de tales años, a fin de constatar el incremento a aplicar y suscribir las correspondientes tablas salariales, que se consideran parte integrante de este Convenio.

Artículo 5. Estructura salarial.— 1. A la entrada en vigor de este Convenio, la estructura salarial será la siguiente:

a) Salario base. Retribuye el trabajo por unidad de tiempo, y figura en su valor anual bruto en las tablas salariales de este Convenio.

b) Complemento personal de antigüedad. Este complemento consistirá en el siete coma cinco por ciento (7,5%) sobre el salario base por cada quinquenio de antigüedad en la empresa. La acumulación de incrementos por este complemento no superará en ningún caso los siguientes porcentajes:

- El diez por ciento a los cinco años.
- El veinticinco por ciento a los quince años.
- El cuarenta por ciento a los veinte años.
- El sesenta por ciento a los veinticinco años o más.

Todo ello sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Estos dos conceptos retributivos se percibirán, en su caso, en catorce pagas de igual cuantía, doce de ellas ordinarias en cada mes natural, y las dos restantes extraordinarias, que se abonarán la primera el 30 de abril y la segunda el 15 de diciembre de cada año. La paga extraordinaria de abril se entenderá devengada del 1 de mayo al 30 de abril del año siguiente; y la de diciembre, del 1 de diciembre al 30 de noviembre del año siguiente. A los trabajadores que ingresen o cesen a lo largo del año, se les abonará la parte proporcional devengada de tales pagas extraordinarias.

No obstante ello, la empresa y sus trabajadores podrán acordar el pago de ambos conceptos retributivos de otra forma, siempre que las pagas sean al menos doce y de igual cuantía.

Los siguientes conceptos retributivos se abonarán sólo cuando se devenguen y en la paga ordinaria correspondiente.

c) Complemento por nocturnidad. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se retribuirán con un incremento del 30% sobre el valor del salario hora de este Convenio, y salvo que el salario del trabajador en cuestión se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

d) Otros complementos. Las empresas continuarán abonando, en su caso, a sus trabajadores los complementos personales y de puesto de trabajo que con ellos tuviesen establecidos, y que figurarán debidamente identificados en el recibo de salarios, considerándose incluidos en la estructura salarial de tales trabajadores.

2. En cualquier caso, los complementos de puesto de trabajo no se consolidan.

Artículo 6. Bolsa de vacaciones.— Los trabajadores percibirán al disfrute de sus vacaciones, una bolsa cuyo importe será igual al de una mensualidad ordinaria de las pactadas en la tabla salarial del año de que se trate, más el importe del complemento de antigüedad que tenga cada trabajador en su caso, o bien de la parte proporcional al tiempo trabajado. Esta proporcionalidad se observará también al confeccionar el finiquito en caso de causar baja en la empresa. Asimismo y en las mismas condiciones, percibirán dicha bolsa junto con la paga del mes de diciembre si por cualquier causa no hubiesen disfrutado las vacaciones de ese año.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.— Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en su cómputo anual, tienen el carácter de mínimas y, por tanto, los pactos, cláusulas o condiciones actualmente vigentes en las empresas, asimismo consideradas en su conjunto y en su cómputo anual que representen condiciones más beneficiosas que las establecidas en este convenio, serán respetadas.

Artículo 8. Absorción.— Las condiciones establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser absorbidas por otras condiciones posteriores fijadas por disposición legal, contrato individual o colectivo, concesiones voluntarias, etc., que sean de aplicación en lo sucesivo.

Artículo 9. No discriminación.— Se hace mención de que en la actividad regulada por el presente Convenio no se determinarán diferencias salariales o profesionales por razón de sexo, raza, religión, ideas políticas, sino que las mismas serán fijadas en todo momento en razón a la función que se realice.

Artículo 10. Jornada laboral.— La jornada para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo será la que determine en cada momento como máxima la legislación laboral, y que actualmente se fija en mil ochocientas veintiséis horas anuales, como promedio.

No obstante ello, en aquellas empresas en que existan jornadas anuales más beneficiosas, se respetarán éstas.

Artículo 11. Pausas en el trabajo.— Cuando la jornada diaria de trabajo se realice de forma continuada y sea superior a seis horas (6) o superior, los trabajadores tendrán derecho a un período de descanso de treinta minutos retribuidos. Si fuese inferior a seis horas, el descanso será de quince minutos retribuidos.

Artículo 12. Vacaciones.— Todos los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales, que se disfrutarán entre el 1 de mayo y el 30 de octubre de cada año, y proporcionalmente al tiempo trabajado en cada año natural.

En caso de no disfrutarlas dentro del período expresado anteriormente, el trabajador tendrá derecho a 10 días naturales más de vacaciones, salvo que dicha circunstancia se haya producido por petición del propio trabajador.

Las vacaciones comenzarán a computarse y disfrutarse en el día laborable inmediatamente siguiente a domingo, festivo o descanso semanal del trabajador.

Artículo 13. Calendario de vacaciones.— De acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, la empresa confeccionará antes del 31 de marzo de cada año, el calendario de vacaciones para todos los trabajadores, el cual será expuesto en el Tablón de anuncios.

Artículo 14. Excedencias.— A) Los trabajadores con un (1) año de servicio mínimo, tendrán derecho a excedencia voluntaria por un período de tres (3) meses como mínimo y un máximo de diez (10) años, siempre coincidiendo con períodos mensuales, siempre que no sea para realizar los mismos trabajos dentro del sector.

B) Si la empresa decidiera sustituir al trabajador excedente, contrataría al sustituto mediante contrato de interinidad conforme a la legislación vigente. De dicho contrato dará conocimiento al excedente y a los representantes de los trabajadores. El tiempo de duración de dicho contrato será por el tiempo que dure la excedencia.

C) El trabajador en excedencia podrá incorporarse a su puesto de trabajo antes de finalizar el plazo de expiración de la excedencia, debiendo para ello solicitar por escrito la incorporación con dos meses de antelación a la fecha en que la desee, y su reincorporación será de forma automática si la excedencia es superior a seis meses, y de quince días si fuese inferior a seis meses.

D) Extinguida una excedencia, el trabajador no podrá solicitar otra hasta transcurridos seis meses. Si la excedencia disfrutada hubiese sido de menos de seis meses, no podrá disfrutar de otra de menos de seis meses dentro del mismo año natural en que se hubiese extinguido otra de menos de seis meses.

E) El trabajador que sea declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez tiene derecho a la reincorporación inmediata y automática en la empresa en que causó baja, si antes de los cinco años siguientes contados desde la fecha de tal declaración es dado de alta por mejoría que permita su reincorporación al trabajo.

El trabajador deberá comunicar la decisión de reincorporación en el plazo de 30 días naturales siguientes al de la notificación de la resolución que le da de alta por mejoría.

Comunicada la decisión de reincorporación, la empresa dispondrá de un plazo de 15 días naturales siguientes para llevarla a cabo, que deberá efectuarse en el mismo puesto o, de ser imposible, en otro de las mismas características del anterior (localidad, jornada y horario).

El tiempo que el trabajador haya permanecido en situación de incapacidad permanente no computará a efectos de antigüedad, ni indemnizatorios.

F) En el momento de reincorporación del trabajador en situación de excedencia, el trabajador interino y que fue contratado para sustituirle, cesará de forma automática.

G) El trabajador, a su reincorporación, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto a aquel en que prestaba sus servicios en el momento de la excedencia, salvo que tal centro de trabajo ya no existiera.

Artículo 15. Ropa de trabajo.— Las empresas están obligadas a facilitar a su personal contratado la ropas de trabajo, en número de dos uniformes cada año. La limpieza de esta ropa será por cuenta de la empresa. La entrega de los uniformes habrá de efectuarse antes del 30 de junio de cada año. La elección de la calidad de la ropa se hará de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 16. Seguro de vida e incapacidad permanente absoluta.— Las empresas se obligan a suscribir un seguro para todos sus trabajadores que cubra el riesgo de muerte y el de incapacidad permanente absoluta de aquellos con el pago de dieciocho mil treinta y un euros (18.031 euros) por trabajador, debiendo facilitar a los Delegados de Personal o Comité de Empresa una copia de la póliza suscrita, así como de la cédula de renovación anual, en su caso.

A partir del año 2008 la cobertura de la póliza será de veintidós mil euros (22.000).

En la indicada póliza habrá de figurar el beneficiario o beneficiarios designados por el trabajador. En el caso de que se omitiesen, se entiende que se designan beneficiarios a los herederos forzosos.

Artículo 17. Maternidad, paternidad y embarazo.— A) En cuanto a la maternidad y paternidad se estará a lo dispuesto en los artículos 45.1.d), 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, y en los artículos 133 bis, siguientes y concordantes, de la Ley General de la Seguridad Social.

B) En cuanto al embarazo, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Protección de Riesgos Laborales:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente 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.

2. 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 certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que 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 reincorporación 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.

3. Si dicho cambio de puesto 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.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo 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 certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 18. Licencias retribuidas.— Los trabajadores tendrán derecho, previa solicitud y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo, cinco días naturales. Si el parto fuese con cesárea, el permiso será de ocho días naturales.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o persona con la cual se conviva, cuatro días naturales.
- d) Por fallecimiento de padres, hermanos, padres políticos e hijos, cuatro días naturales.
- e) Por fallecimiento de yernos o nueras, tres días naturales.
- f) Por fallecimiento de abuelos o nietos, dos días naturales.
- g) Por fallecimiento de tíos o sobrinos, un día natural.
- h) Por intervención quirúrgica o enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos, dos días naturales, excepcionalmente ampliables a dos más. Para disfrutar de los días de este apartado es imprescindible ingreso en centro asistencial.
- i) Por cambio de domicilio habitual, dos días naturales.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- k) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica el trabajador, y para acompañar al cónyuge e hijos que convivan con el mismo, acreditándolo con el justificante facultativo. La extensión de este permiso para acompañar al cónyuge o hijos que convivan con el trabajador se entiende en el caso de que no puedan asistir solos a la consulta médica.
- l) Por examen final para la obtención de títulos oficiales, dos días naturales.
- m) Por bautizo o primera comunión de un hijo, el día en que se celebre.
- n) Por matrimonio de hermanos o hijos, el día en que se celebre.

Artículo 19. Permisos por asuntos propios.— Los trabajadores tendrán derecho a solicitar y, en su caso, obtener, hasta cinco días de permiso no retribuido al año, que en ningún caso podrán acumularse a las vacaciones.

El número de trabajadores de cada categoría en la empresa que podrá estar simultáneamente de permiso por esta causa no excederá del veinte por ciento de aquella categoría.

Artículo 20. Complemento de prestaciones.— a) A los trabajadores que fuesen hospitalizados y se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier causa, la empresa les completará las prestaciones que les abone el sistema de Seguridad Social con la diferencia hasta el cien por cien del importe de su salario; todo ello, desde la fecha de hospitalización hasta su incorporación a la empresa.

b) En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa completará las prestaciones que el trabajador en dicha situación perciba del sistema de Seguridad Social, hasta el 90% del salario que le corresponda según la tabla salarial de este Convenio, así como de cualquier condición salarial más beneficiosa de carácter cotizable que el trabajador posea.

c) En ambos supuestos con un límite de hasta los 18 primeros meses.

Artículo 21. Delegados de personal y Comités de empresa.— El tiempo de actividad sindical retribuido que marca el Estatuto de los Trabajadores, en cada caso, podrá ser acumulado en períodos anuales por los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa de cada centro de trabajo; de suerte que esta acumulación podrá realizarse incluso utilizando un solo componente el tiempo de actividad sindical que en dicho período corresponda a los demás, previa comunicación a la empresa en la que se designe aquel que va a disfrutar la acumulación, período que comprende, horas cedidas por los demás representantes legales de los trabajadores en el Centro de Trabajo y su consentimiento.

Artículo 22. Cuota sindical.— Las empresas afectadas por este Convenio descontarán del salario de las doce mensualidades ordinarias, con constancia en las hojas de salarios, de aquellos trabajadores que así se lo autoricen por escrito, el importe que señalen en concepto de cuota sindical, y hasta que dicha autorización sea revocada. La revocación será efectiva en el mes siguiente a aquel en que se comunique a la empresa.

Las empresas entregarán el importe de tales descuentos a las personas designadas por las respectivas Organizaciones Sindicales; o lo ingresarán en las cuentas bancarias que dichos Sindicatos les señalen.

Las empresas facilitarán mensualmente a aquellas Organizaciones Sindicales que así lo soliciten, relaciones nominales de sus afiliados a los que se les haya efectuado el descuento.

Artículo 23. Comisión mixta de control y vigilancia.— Se acuerda crear una Comisión Mixta de Control y Vigilancia formada por tres representantes de los Trabajadores y tres representantes de las empresas, con sus respectivos suplentes, al objeto de interpretar y vigilar el exacto cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio y resolver las dudas o disparidades de criterio que se presenten en su interpretación. Asimismo, tendrá las funciones que se le encomiendan en el artículo 25 de este Convenio.

Artículo 24. Finiquito.— A petición del trabajador interesado, antes de su firma, y para su validez legal ante la autoridad laboral competente, el finiquito llevará el visto bueno de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 25. Cláusula de inaplicación.— Cuando así lo requiera la situación económica de la empresa, porque su estabilidad económica pudiera verse dañada, ésta podrá proponer a los representantes legales de los trabajadores la inaplicación del régimen salarial de este Convenio.

El acuerdo o desacuerdo que se alcance, se documentará en la oportuna acta, y se remitirá en los tres días hábiles siguientes a su firma, a la Comisión Mixta de este Convenio, a cuyos efectos se fija su sede en CECAPYME, calle Reyes Católicos, número 35, de Las Palmas de Gran Canaria (35001).

La Comisión se reunirá en los tres días hábiles siguientes a la recepción del acta, y convocará a la empresa y representantes legales de los trabajadores firmantes de aquélla, a los que oírá en una o varias sesiones, junto con los documentos o datos que la Comisión les solicite.

Terminadas tales audiencias, la Comisión dictará, por mayoría, y dentro de los tres días hábiles siguientes, Acuerdo sucintamente razonado que:

1. Ratifique el acuerdo previamente obtenido por las partes, o
2. Anule el acuerdo previamente obtenido por las partes, o

3. Rechace la pretensión de la empresa de inaplicar el régimen salarial de este Convenio, o
4. Establezca el régimen salarial que aquéllas habrán de aceptar y aplicar en lugar del pactado en este Convenio.

En cualquier caso, los acuerdos de inaplicación deberán contener, además del régimen salarial a aplicar, las circunstancias y condiciones de su aplicación, y su duración temporal nunca sobrepasará la vigencia de las cláusulas salariales del presente Convenio.

Artículo 26. Contratos eventuales.— Las empresas podrán realizar contratos eventuales de los previstos y regulados en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y en su desarrollo reglamentario, y por las causas y circunstancias en ellos establecidas, por una duración máxima de hasta ocho meses en un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 27. Conversión de contratos temporales en indefinidos.— Las empresas podrán transformar en contratos indefinidos los contratos de duración determinada o temporales con los incentivos previstos, en su caso.

Artículo 28. Grupos profesionales y categorías.— A) Grupos profesionales:

I. Grupo profesional 1.

1. Criterios generales. Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación. Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

II. Grupo profesional 2.

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

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional 1.

III. Grupo profesional 3.

1. Criterios generales. Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional 1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

IV. Grupo profesional 4.

1. Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

V. Grupo profesional 5.

1. Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

VI. Grupo profesional 6.

1. Criterios Generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

VII. Grupo profesional 7.

1. Criterios Generales. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia

dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

VIII. Grupo profesional 0.

Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y, el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

B) Definición de las categorías profesionales.

Personal técnico.

a) Director técnico. Es el que con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, y en aquellas empresas que por su importancia o especialidad así lo requieran, asume la responsabilidad del proceso industrial, teniendo a los Encargados generales bajo su directa dependencia.

b) Técnico propiamente dicho. Es aquel que aplica sus conocimientos a la investigación o análisis de materias o a estudios y preparación de planes de trabajo.

c) Encargado general. Es el que con mando directo sobre los Encargados de Sección tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección de los talleres, la fiscalización de los gastos, de herramientas, de energía, de combustibles, de drogas y demás primeras materias industriales; la clasificación y distribución del trabajo y determinación de los procedimientos a emplear, el estudio de la producción y sus rendimientos, etc.

d) Encargado de sección. Es el que dirige los trabajos de un taller o Sección de la industria, con la responsabilidad consiguiente en cuanto a la organización del trabajo, indicando al personal a sus órdenes la forma de ejecutarlo, el procedimiento que ha de emplear y el tiempo que ha de invertir. Debe poseer los conocimientos técnicos o prácticos necesarios para ejecutar las órdenes que le confieran sus superiores, siendo responsable de la disciplina del taller o sección a su mando. Se asimilará a esta categoría el Encargado de Lavandería y Planchado Mecánico de Ropa Lisa.

Personal administrativo.

a) Jefe de primera. Es el empleado provisto o no de poder, que tiene a su cargo la dirección y responsabilidad directa de la oficina general o de más de una Sección o dependencia de la misma, estando encargado de imprimirles unidad.

b) Jefe de segunda. Es el empleado que tiene a su cargo una Sección o dependencia administrativa de la empresa, dirigiendo y organizando el trabajo entre el personal que de él dependa, teniendo la responsabilidad inherente a su cargo.

c) Oficial de primera. Es el empleado con servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes y que lleva a su cargo en particular cualquiera de las siguientes funciones: cobro y pago sin firma ni fianza; taquimecanografía en idioma extranjero, facturación y cálculos; estadísticas; inscripción en libros de Cuentas Corrientes, Diario, Mayor y Correspondencia.

d) Oficial de segunda. Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de la misma, transcripción en libros, archivos, ficheros y demás trabajos similares.

e) Auxiliar. Es el empleado que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas, y en general, a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquélla.

f) Aspirante. Es el mayor de catorce años y menor de dieciocho que trabaja en labores propias de oficina, iniciándose en la práctica administrativa, para pasar a las categorías siguientes y superiores.

Personal obrero.

a) Oficiales. Son los operarios que, con conocimiento de un oficio, realizan todas las tareas de teñido, limpieza, desmanche o plancha, bien a mano, bien mecánicamente, teniendo asimismo al cuidado, en su caso, la vigilancia y entretenimiento de la máquina o máquinas a su cargo.

Los Oficiales se dividen en tres clases, denominados de primera, segunda y tercera, y en todas las empresas habrá los siguientes porcentajes mínimos de cada clase: 20 por 100 de primera, 30 por 100 de segunda y el 50 por 100 de tercera.

b) Aprendiz. Es el que está ligado por un contrato especial de aprendizaje, en virtud del cual la empresa, al mismo tiempo que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle, por sí o por otro, prácticamente el oficio.

c) Especialista. Es la persona que en las Lavanderías y procediendo de la categoría de peones realiza labores que sin constituir propiamente oficio, requieren, sin embargo, además de su esfuerzo físico, cierta práctica o aptitud.

d) Peón. Es el operario mayor de dieciocho años que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimiento teórico-práctico de ninguna clase.

Personal de recibo y entrega.

a) Encargada. Es la persona que en el local abierto al público tiene a su cargo recibir y entregar la ropa, señalando el precio y las condiciones en que se acepta el trabajo. Tendrá a su cargo la ordenación de éste dentro del local, y a sus órdenes el personal del mismo, con la responsabilidad de rendir cuentas por las ropas entregadas y las existentes. También realizará, cuando así sea necesario, las demás labores de inferior categoría propias de esta actividad.

b) Oficiala. Es la operaria que recibe la ropa de los clientes, señalando el precio del servicio y las condiciones en que se ajusta el encargo, realizando también, cuando así sea necesario, las demás labores de inferior categoría, propias de estos establecimientos.

c) Ayudanta. Es la operaria que tiene a su cargo funciones secundarias, como las de marcar, preparar, hilvanar, colocar y buscar las prendas, empaquetado de ropa y demás de naturaleza análoga.

d) Aprendiz. Es la que está obligada por un contrato especial de aprendizaje por cuya virtud la empresa, al mismo tiempo que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente el oficio propio de recibo y entrega de ropa, por sí o por otro.

Personal Subalterno.

a) Mozo de reparto. Es el que tiene por misión el reparto de las prendas destinadas a la limpieza o teñido desde los establecimientos de recepción y entrega al público, a la fábrica, y distribuye el trabajo realizado desde ésta a aquéllos, efectuando la cobranza de los encargos, pudiendo realizar otro trabajo que requiera principalmente el esfuerzo físico.

b) Vigilante o Sereno. Es el que con las mismas obligaciones de los Guardas Jurados, pero careciendo del correspondiente título y de las atribuciones conferidas a los mismos, realiza funciones de vigilancia de día o de noche.

c) Portero. Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos de los locales de la industria, realizando funciones de custodia y vigilancia.

d) Mujeres de la limpieza. Son aquellas que se ocupan de la limpieza de las dependencias de la empresa.

Personal de Servicios Auxiliares y Complementarios.

a) Mecánico. Es el Oficial que con conocimientos teórico-prácticos adecuados dentro de sus actividades metalúrgicas, en las definiciones de la Reglamentación de Trabajo Siderometalúrgica, atiende, bajo órdenes de sus superiores, a la reparación de la maquinaria, bien sobre la misma, bien en talleres de fábrica, así como a la del utillaje, instalaciones de transmisiones, fuerza motriz, o en sus modificaciones de interés para la mejor producción.

b) Electricista. Es el Oficial que tiene como especial misión cuidar del normal funcionamiento de las instalaciones eléctricas de las fábricas o puesta en marcha de los motores, a la vez que realiza las reparaciones más imprescindibles de los mismos, así como a las instalaciones y el montaje tanto de la fuerza, luz, telefónica, etc., como las de transporte de energía en los casos de modificación o reforma de las existentes.

Serán Oficiales de primera cuando sean capaces de atender a todos los cometidos dentro de la industria y a las órdenes de la dirección técnica, y lo serán de segunda si los realizan bajo las órdenes de otros de primera.

c) Carpintero. Es el Oficial que, con los conocimientos teóricos-prácticos necesarios dentro del ramo de la madera, cuida de las reparaciones de su especialidad y obras que la dirección técnica proyecte o modifique.

d) Albañil. Es el Oficial que, con conocimientos teórico-prácticos necesarios dentro del ramo de la construcción, cuida con herramental adecuado propiedad de la empresa de la ejecución de obras de mampostería, fábrica, hormigón, etc., que la dirección técnica de la empresa proyecte o modifique, así como su acabado y de las reparaciones usuales, en especial de los hogares.

e) Fogonero. Es el que cuida y alimenta las calderas de vapor, teniendo a su cargo las reparaciones de calderas y conducciones de vapor cuando no exijan elementos de taller mecánico.

Serán Oficiales de primera cuando tengan a su cargo calderas de 30 o más metros cuadrados de superficie de calefacción; Oficiales de segunda, cuando las calderas tengan de 20 a 30 metros, y Oficiales de tercera, cuando sean de menos de 20 metros de superficie de

calefacción. Las calderas menores de 10 metros que no necesiten ser atendidas de modo permanente podrán ser cuidadas por un Ayudante.

f) Conductor. Es el Oficial que, provisto de carné de la clase correspondiente al vehículo que maneja y con conocimientos teórico-prácticos del automóvil, mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte. El conductor de camión será Oficial de primera y los demás oficiales de segunda como mínimo.

g) Engrasador. Es el trabajador que cuida del engrase de las transmisiones o motores de las máquinas en general, asegurando su correcto funcionamiento; por este concepto estará equiparado a la categoría de Ayudante.

h) Repasadora de costura. Es la operaria que tiene por misión el reparto de costura, estando equiparada a la categoría de Oficiala de tercera.

Artículo 29. Comisión de sector de estudio de seguridad laboral.— 1) Se constituirá una Comisión de Sector que estudiará la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en este sector en el más breve plazo posible. De esta comisión surgirá el texto definitivo de esta materia de seguridad y salud que se incorporará al convenio. Asimismo estudiarán y propondrán las medidas de seguridad e higiene y salud laboral aplicables al sector.

2) Dicha comisión estará compuesta por tres representantes de empresas del sector, que designará la Asociación de Lavanderías Industriales de CECAPYME, y tres trabajadores que designarán los sindicatos firmantes de este convenio, en proporción a su representatividad en la Comisión Negociadora de este Convenio.

3) Su sede será la de CECAPYME.

Artículo 30. Revisión médica.— En el ámbito de la obligación regulada en el artículo 22 de la Ley 31/1995, la empresa realizará a su cargo, a todos los trabajadores, un reconocimiento médico anual en horas de trabajo y por medio del Departamento de Seguridad e Higiene del Departamento de Trabajo, o de la Mutua de Accidentes de Trabajo con quien tengan suscrita la póliza correspondiente.

La empresa entregará una copia del escrito en que solicite este servicio, a los Delegados de Prevención.

Régimen disciplinario

Art. 31. Tipificación de las faltas.—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 32. Faltas leves.— Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de sesenta minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
4. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

7. No llevar la uniformidad completa cuando ésta haya sido entregada por la empresa, entendiéndose como parte integrante de la misma las prendas de protección individual y las tarjetas de identificación.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 33. Faltas graves.— Se consideran como faltas graves, las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de ciento veinte minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada, como falta muy grave.

3 Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

7. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un período de seis meses.

8. No utilizar correctamente los medios y equipos o prendas de protección individual facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

9. Poner fuera de funcionamiento y/o no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

10. No informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

11. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de noventa días naturales y habiendo mediado sanción por la empresa de las dos primeras.

Artículo 34. Faltas muy graves.— Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos o instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias, con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
15. La reincidencia en cuatro faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a aquel en que se produjo la primera y habiendo mediado sanción por la empresa de las tres primeras.

Artículo 35. Sanciones.— Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación por escrito.
2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días o despido.

En aquellos supuestos de faltas muy graves en los que la empresa pretenda imponer una sanción deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, comunicar por escrito su decisión al trabajador de que se trate y a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo. Uno y otros dispondrán de un plazo de tres días hábiles para efectuar por escrito ante la empresa las alegaciones que estimen oportunas. Transcurrido dicho plazo, con o sin alegaciones, la empresa podrá adoptar la decisión que estime oportuna.

Todas las sanciones que se impongan se comunicarán a los representantes de los trabajadores.

Artículo 36. Prescripción de las faltas y cancelación de las sanciones.— A) La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

B) La cancelación de los efectos de las sanciones impuestas, y salvo para la reincidencia, operará por el simple transcurso del tiempo, en los siguientes plazos:

- Para las faltas leves, a los seis meses de la imposición de la sanción.
- Para las faltas graves, a los nueve meses de la imposición de la sanción.
- Para las muy graves, al año de la imposición de la sanción.

Estos plazos se computarán a partir de la fecha de imposición de la sanción de que se trate.

TABLA SALARIAL CONVENIO DE LAVANDERÍAS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS PARA EL AÑO 2010

	Salario mensual (x12)	Pagas extras (x 2)	Bolsa vacaciones (x 1)	Salario total anual	Precio hora
GRUPO 1.º					
Técnicos:					
Técnico	920,26	920,26	920,26	13.803,90	7,56
Encargado General	881,38	881,38	881,38	13.220,70	7,24
Encargado de Sección	841,01	841,01	841,01	12.615,15	6,91
Encargado de Lav. y Plano. Mec.	841,01	841,01	841,01	12.615,15	6,91
GRUPO 2.º					
Administrativos:					
Jefe de 1. ^a	881,38	881,38	881,38	13.220,70	7,24
Jefe de 2. ^a	807,71	807,71	807,71	12.115,65	6,64
Oficial de 1. ^a	748,41	748,41	748,41	11.226,15	6,15
Oficial de 2. ^a	745,30	745,30	745,30	11.179,50	6,12
Auxiliar	741,99	741,99	741,99	11.129,85	6,10
GRUPO 3.º					
Personal obrero:					
Oficial de 1. ^a	759,56	759,56	759,56	11.393,40	6,24
Oficial de 2. ^a	744,21	744,21	744,21	11.163,15	6,11
Oficial de 3. ^a	738,81	738,81	738,81	11.082,15	6,07
Especialista	728,90	728,90	728,90	10.933,50	5,99

Peón	728,90	728,90	728,90	10.933,50	5,99
Auxiliar Admvo.	737,85	737,85	737,85	11.067,75	6,06
Aprendiz de 16 a 18 años	572,33	572,33	572,33	8.584,95	4,70
GRUPO 4.º					
Personal de recibo-entrega:					
Encargada	748,11	748,11	748,11	11.221,65	6,15
Oficiales	743,23	743,23	743,23	11.148,45	6,11
Ayudantes	728,90	728,90	728,90	10.933,50	5,99
GRUPO 5.º					
Subalternos:					
Mozo de reparto	728,90	728,90	728,90	10.933,50	5,99
Vigilante o Sereno	728,90	728,90	728,90	10.933,50	5,99
Portero	728,90	728,90	728,90	10.933,50	5,99
Limpiadora	728,90	728,90	728,90	10.933,50	5,99
GRUPO 6.º					
Personal de servicios auxiliares y complementarios:					
Percibirán los salarios del Grupo 3.º, según las categorías que estén clasificados, quedan excluidos de este grupo, los mecánicos electricistas de mantenimiento.					
GRUPO 7.º					
Oficios varios:					
Ofic. 1.ª Serv. Téc. Mantenim.	834,46	834,46	834,46	12.516,90	6,85
Ofic. 2.ª Ídem	811,82	811,82	811,82	12.177,30	6,67
Ofic. 3.ª Ídem	781,78	781,78	781,78	11.726,70	6,42
Ayudante	728,90	728,90	728,90	10.933,50	5,99

* NOTA: El precio de hora, se verá incrementado con la antigüedad, y cualquier condición económica de carácter fijo en su cuantía y periódico en su vencimiento que tenga el trabajador.

Estas tablas salariales han sido publicadas en el BOP de Las Palmas de 25 de junio de 2010.