

**CONVENIO COLECTIVO DE LAVANDERÍAS INDUSTRIALES  
DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS**

**Publicado en Anexo BOP Las Palmas núm. 66, de 02/06/2017.**

**Vigencia: Desde el día siguiente de la firma Hasta 31/12/2021.**

VISTO el Acuerdo de inscripción del Convenio Colectivo provincial del SECTOR DE LAVANDERÍAS INDUSTRIALES DE LAS PALMAS, para el período comprendido entre el 23 de febrero de 2017 y el 31 de diciembre de 2021, suscrito por la Comisión Negociadora y 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 (B.O.E. 29 de marzo), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo; así como el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 98/2013, de 26 de septiembre (B.O.C. nº 195, de 9 de octubre de 2013) competencia asumida por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, según el art. 3 del Decreto 103/2015, de 9 de julio, del Presidente, por el que se determinan el número, denominación y competencias de las Consejerías (BOC nº 133, de 10 de julio de 2015), esta Dirección General

**ACUERDA**

**PRIMERO.-** Ordenar la inscripción, del Convenio Colectivo provincial del sector de LAVANDERÍAS INDUSTRIALES DE LAS PALMAS, para el período comprendido entre el 23 de febrero de 2017 y el 31 de diciembre de 2021, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el número 2.865 y su notificación a la Comisión Negociadora.

**SEGUNDO.-** Depositar los textos originales del mismo en el Servicio de Promoción Laboral de Las Palmas, de esta Dirección General de Trabajo.

**TERCERO.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, .....

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DEL SECTOR DE  
LAVANDERÍAS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, PARA LOS AÑOS 2017,  
2018, 2019, 2020 Y 2021**

**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.

Están comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio todas las empresas del sector de lavandería industrial, tanto las ya establecidas como las que con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio se puedan establecer; y con independencia de las características de la composición de la plantilla, o el carácter social que tengan.

Se entenderán empresas de lavandería industrial afectadas por este Convenio, aquéllas en las que se den simultáneamente las siguientes circunstancias:

- a. Que los servicios que presten, vayan destinados a entidades mercantiles.
- b. Que tengan instalada maquinaria de lavandería, con un total de capacidad de producción diaria igual o superior a 300 kg de ropa.

## **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 2017.

## **ARTÍCULO 3. DURACIÓN**

La vigencia de este Convenio terminará el día 31 de diciembre de 2021, 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 es:

Para el año 2017	el 1,6%	sobre salarios 2016
Para el año 2018	el 1,0%	sobre salarios 2017
Para el año 2019	el 1,0%	sobre salarios 2018
Para el año 2020	el 1,5%	sobre salarios 2019
Para el año 2021	el 1,5%	sobre salarios 2020

En el caso de que IPC real nacional correspondiente a los años 2017, 2018, 2019 y 2020 registrara al 31 de diciembre de cada uno de dichos años un incremento superior al pactado por cada año de vigencia, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, cifrada en el cincuenta por ciento del exceso del IPC sobre el incremento ya pactado.

Para los años 2018, 2019, 2020 y 2021, las partes establecerá la fecha de reunión en la primera quincena del mes de febrero, al fin de constatar el incremento a aplicar y suscribir las correspondientes tablas salariales año a año hasta la finalización de la vigencia, 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.

Este complemento queda congelado en sus devengos y cuantías a 31 de diciembre de 2012.

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. COMPLEMENTO DE PERMANENCIA**

Los trabajadores percibirán al disfrute de sus vacaciones, un “Complemento de Permanencia”, cuyo importe será igual al de una mensualidad ordinaria de las pactadas en la Tabla Salarial del año de que se trate, con más el importe del complemento de antigüedad que tenga cada trabajador en su caso. En caso de causar baja en la empresa, al confeccionar el finiquito se percibirá este complemento en la parte proporcional al tiempo trabajado en el año. Así mismo y en las mismas condiciones, se percibirá dicho complemento junto con la nómina del mes de diciembre si por cualquier causa no hubiesen disfrutado las vacaciones de ese año.

Este complemento no se aplicará a las nuevas contrataciones habidas a partir del 1 de enero de 2013.

#### **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 respetará éstas.

## **ARTÍCULO 11. PAUSAS EN EL TRABAJO**

Cuando la jornada diaria de trabajo se realice de forma continuada y sea de 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 primero de abril y el 30 de noviembre 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 1 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 la 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 de aquél 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 las 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 aquéllos con el pago de veintidós mil euros (22.000), 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.

En la indicada póliza habrá de figurar el beneficiario o beneficiarios designados por el trabajador. En 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 art. 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 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 art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud 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 la 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, acreditándolo con el justificante facultativo. La extensión de este permiso para acompañar al cónyuge o hijos del 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, excepto por intervenciones de estética, que no tuviesen su causa derivadas de enfermedad común o accidente, 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 aquél 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 aquél 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. Así mismo, tendrá las funciones que se le encomiendan en el artículo 25 de este Convenio.

La Comisión Mixta de interpretación constituirá también el Comité de Igualdad del Sector.

#### **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**

Se estará a lo dispuesto en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **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. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Personal técnico

a) Director/a técnico/a. Es el/la 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/as generales bajo su directa dependencia.

b) Técnico/a. Es aquél/aquella que aplica sus conocimientos a la investigación o análisis de materias o a estudios y preparación de planes de trabajo.

c) Encargado/a general. Es el/la que con mando directo sobre los Encargados/as 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 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/a de sección. Es el/la 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 confieren sus superiores, siendo responsable de la disciplina del taller o sección a su mando. Se asimilará a esta categoría el/la Encargado/a de Lavandería y Planchado Mecánico de Ropa Lisa.

#### Personal Administrativo

a) Jefe/a de primera. Es el/la empleado/a provisto/a 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/a de imprimirles unidad.

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

c) Oficial de primera. Es el/la empleado/a con servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as 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/la empleado/a 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/la empleado/a 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.

## Personal Obrero

a) Oficiales. Son los/las operarios/as que, con conocimiento de un oficio, realizan todas las tareas de limpieza, desmanche o plancha, bien a mano, bien mecánicamente, teniendo asimismo el 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% de primera, 30% de segunda y el 50% de tercera.

b) 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.

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

d) Aprendiz. Es el/la 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.

## Personal de Recibo y Entrega

a) Encargado/a de recibo y entrega. 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) Oficiales. Es el/la operario/a 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) Ayudantes. Es el/la operario/a 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.

## Personal Subalterno

a) Mozo/a de reparto. Es el/la 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. 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/a. 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) Limpiador/a. Son aquéllos/as que se ocupan de la limpieza de las dependencias de la Empresa.

#### Personal de Servicios Auxiliares y Complementarios

a) Mecánico/a. Es el/la 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/la 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.

f) Conductor/a. Es el/la Oficial que, provisto de carnet 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/la conductor/a de camión será Oficial de Primera y los demás Oficiales de Segunda, como mínimo.

g) Engrasador/a. Es el/al trabajador/a 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 Especialista.

h) Repasadora de costura. Es el/la operario/a que tiene por misión el reparto de costura, estando equiparado/a a la categoría de Oficial de Tercera.

#### Personal Servicio Técnico de Mantenimiento

a) Oficial de Servicio Técnico de Mantenimiento. Es el/la Oficial que con conocimientos teórico-prácticos adecuados dentro de sus actividades como técnico de mantenimiento atiende, bajo órdenes de sus superiores, a la reparación y mantenimiento en perfectas condiciones para su uso de la maquinaria, actuando bien sobre la misma, bien en talleres de fábrica, así como al

mantenimiento del utillaje. Tiene como especial misión cuidar del normal funcionamiento de las instalaciones de agua, eléctricas, aire comprimido, combustible, y demás instalaciones propias de la actividad de las fábricas y/o puesta en marcha de los equipos, máquinas o instalaciones, a la vez que realiza las reparaciones 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. Hará también seguimiento preventivo de la maquinaria y de las instalaciones de acuerdo a las normativas vigentes en cada momento.

b) Ayudante de Servicio Técnico de Mantenimiento. Es la persona que con conocimientos teórico-prácticos adecuados dentro de sus actividades atiende, bajo órdenes de un oficial de servicio técnico de mantenimiento, a la reparación y mantenimiento en perfectas condiciones para su uso de la maquinaria, del utillaje, carros de transporte, de las instalaciones de agua, eléctricas, aire comprimido, combustible, y demás instalaciones propias de la actividad de las fábricas y/o puesta en marcha de los equipos, máquinas o instalaciones. Hará también bajo la supervisión de un oficial, el seguimiento preventivo de la maquinaria y de las instalaciones de acuerdo a las normativas vigentes en cada momento.

#### **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. Así mismo, 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 31/95, la Empresa realizará a su cargo, a todos los trabajadores/as, un reconocimiento médico anual en horas de trabajo y por medio del Departamento de Seguridad, o del Servicio de Prevención con quien tenga suscrita la póliza correspondiente.

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

## **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **ARTÍCULO 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, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a 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 grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y 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 aquél 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.

### **CAPÍTULO I**

#### **MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES CONFORME A LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

1.- Definiciones de acoso sexual, moral y por razón de sexo.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso moral y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho a presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

Se consideran constitutivas de acoso moral, cualesquiera conductas y comportamientos entre compañeros o entre superiores, o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto

de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas.

Se considerarán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La constatación de la existencia de acoso sexual, moral y/o por razón de sexo en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

## 2.- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Conforme lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de cualquier situación de acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la representación legal de los trabajadores, las empresas establecerán un protocolo que incluirá:

1. El compromiso de las empresas de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa del régimen disciplinario.
4. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad, así como el seguimiento y resolución de las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

## 3.- Igualdad de oportunidades, y no discriminación.

Las empresas deberán, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, implantar medidas de acción positiva con el fin de contribuir al objetivo de la igualdad y no discriminación en las empresas, siempre en el marco de lo que determine este Convenio Colectivo y de manera negociada con la representación legal de los trabajadores.

La actividad regulada por el presente Convenio, no se determinarán diferencias salariales o profesionales por razón de sexo. Igualmente tampoco se establecerá discriminación alguna por razón de raza, religión o ideas políticas.

Las condiciones laborales serán fijadas en todo momento en razón a la función que se realice.

#### 4.- Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Se constituye la Comisión de Igualdad de Oportunidades que tendrá carácter paritario entre la parte sindical y empresarial, con los objetivos siguientes:

- Promover el cambio en la cultura empresarial integrando la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial.
- Reducir los desequilibrios detectados.
- Prevenir posibles desequilibrios futuros.
- Compromiso empresarial para recoger en el Convenio Colectivo, cláusulas dirigidas a detectar y corregir situaciones de desigualdad, así como la utilización de un lenguaje no sexista en el mismo.
- Fijación de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso moral o sexual.

Comisión de Igualdad de Oportunidades será el responsable de la evaluación y seguimiento del plan de igualdad, contando en todo momento para ello con el respaldo que se le pueda dar desde las Empresas del Sector, reuniéndose las veces que considere necesario.

TABLA SALARIAL CONVENIO DE LAVANDERÍAS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS PARA EL AÑO 2017

	SALARIO MENSUAL (X12)	PAGA EXTRAS ( X2)	COMPLEMENTO PERMANENCIA (X1)	SALARIO TOTAL ANUAL	PRECIO HORA
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>					
TÉCNICO/A	984,73	984,73	984,73	14.770,95	8,09
ENCARGADO/A GENERAL	943,12	943,12	943,12	14.146,83	7,75
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	899,93	899,93	899,93	13.498,98	7,39
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>					
JEFE/A DE 1ª	943,12	943,12	943,12	14.146,83	7,75
JEFE/A DE 2ª	864,29	864,29	864,29	12.964,36	7,10
OFICIAL DE 1ª	800,83	800,83	800,83	12.012,47	6,58
OFICIAL DE 2ª	797,52	797,52	797,52	11.962,79	6,55
AUXILIAR	793,97	793,97	793,97	11.909,60	6,52
<b>PERSONAL OBRERO</b>					
OFICIAL DE 1ª	812,76	812,76	812,76	12.191,54	6,68
OFICIAL DE 2ª	796,35	796,35	796,35	11.945,26	6,54
OFICIAL DE 3ª	790,56	790,56	790,56	11.858,39	6,49
ESPECIALISTA	779,96	779,96	779,96	11.699,44	6,41
PEÓN	779,96	779,96	779,96	11.699,44	6,41
APRENDIZ	663,12	663,12	663,12	9.946,80	5,45
<b>PERSONAL DE RECIBO-ENTREGA</b>					
ENCARGADO/A DE RECIBO-ENTREGA	800,52	800,52	800,52	12.007,75	6,58
OFICIALES	795,29	795,29	795,29	11.929,41	6,53
AYUDANTES	779,96	779,96	779,96	11.699,44	6,41
<b>PERSONAL SUBALTERNOS</b>					
MOZO/A DE REPARTO	779,96	779,96	779,96	11.699,44	6,41
VIGILANTE	779,96	779,96	779,96	11.699,44	6,41
PORTERO/A	779,96	779,96	779,96	11.699,44	6,41
LIMPIADOR/A	779,84	779,84	779,84	11.697,62	6,41
<b>PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES Y COMPLEMENTARIOS</b>					
OFIC. 1ª SERV. TECN. MANTENIM.	892,92	892,92	892,92	13.393,83	7,34
OFIC. 2ª IDEM	868,69	868,69	868,69	13.030,35	7,14
OFIC. 3ª IDEM	836,54	836,54	836,54	12.548,16	6,87
AYUDANTE	779,96	779,96	779,96	11.699,44	6,41

\*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.

\*\*NOTA: El Complemento de Permanencia, no se aplicará a las nuevas contrataciones habidas a partir del 1 de enero de 2013 (Art. 6)