

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL SECTOR DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍA Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA DE ZAMORA.

Código de Convenio número 49005605012000.

Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector de Industrias de Tintorería y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de Zamora, para los años 2013-2015.

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector Industrias de tintorería y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa con Código de Convenio número 49005605012000 y anexos que lo acompañan, suscrito con fecha 04-07-2013, de una parte por la Asociación de Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Zamora (ASTINZA), y de otra por los Sindicatos Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de la Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías,

Esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

- *Primero*: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a uno de agosto del año dos mil trece.

La Jefe de La Oficina Territorial de Trabajo de Zamora. Por Acumulación de Funciones, (Resolución Delegado Terr. 5-07-2010), Amparo Sanz Albornos.

R-201302981

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE AL SECTOR
DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍAS Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS
Y PLANCHADO DE ROPA PARA LA PROVINCIA DE ZAMORA,
PARA LOS AÑOS 2013, 2014 y 2015

CAPÍTULO I
DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 1º.- *Ámbito de aplicación.*- El presente convenio colectivo será de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Zamora y su provincia, dedicados a la actividad de Industria de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Autoservicios y Obradores de Planchado a Mano y Máquina, así como los establecimientos de recepción y entrega al público de las mismas.

Este convenio colectivo se aplicará a todos los centros de trabajo y empresas reseñadas en el párrafo anterior, cualquiera que sea su naturaleza jurídica y forma de constitución y a todos los trabajadores que presten servicios en las mismas, cualquiera que sea su actividad y categoría profesional.

Artículo 2º.- *Vigencia.*- El presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora, entrará en vigor, a todos los efectos, incluso económicos y retributivos, el día 1 de enero de 2013, salvo lo dispuesto en el artículo 21.

Artículo 3º.- *Duración.*- La duración de este convenio colectivo será de tres años, del 1/01/13 al 31/12/15.

Artículo 4º.- *Prórroga.*- Este convenio colectivo vencerá el 31 de diciembre de 2015 sin necesidad de denuncia legal por las partes negociadoras.

No obstante, hasta que se negocie un nuevo convenio colectivo, éste se entenderá y permanecerá vigente en toda su extensión, sirviendo de base para la negociación del siguiente convenio.

Artículo 5º.- *Absorción y compensación.*- Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, serán absorbibles y compensables en su totalidad con las que rigieron con anterioridad al mismo y durante su vigencia.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, tendrán plena eficacia si globalmente consideradas, superasen el nivel total del convenio.

Artículo 6º.- *Derechos adquiridos.*- En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas por las empresas a todos o cualquiera de sus trabajadores.

Artículo 7º.- *Vinculación a la totalidad.*- En el supuesto de que la autoridad laboral estimara que el convenio colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, y dirigiera oficio a la jurisdicción competente, al objeto de subsanar las supuestas anomalías y como quiera que este convenio colectivo, en su redacción actual, constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiendo reconsiderarse su contenido íntegro por la Comisión Negociadora.

CAPÍTULO SEGUNDO DEL PERSONAL

Artículo 8º.- *Ceses.*- En los casos de cese del personal, en igualdad de categoría y funciones, tendrán preferencia para permanecer en la empresa aquellos trabajadores o trabajadoras que no estuviesen pluriempleados, entendiéndose por tales, los que realizan jornada normal de trabajo en otra empresa.

Artículo 9º.- *Promoción profesional.*- El periodo de aprendizaje o aspirantado se computará, a todos los efectos, como antigüedad en la empresa, para el personal que tiene derecho a devengar el plus de antigüedad.

Artículo 10º.- *Categoría profesional:* La categoría de Oficial de Primera corresponderá al Oficial de Taller que tenga conocimientos notorios de la naturaleza y composición de las prendas y los tratamientos aplicables a cada una de ellas.

Artículo 11º.- *Igualdad de oportunidades.*- Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Ambas partes se comprometen a promover la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el art. 14 de la Constitución Española.

Artículo 12º.- *Reconocimiento médico y salud laboral.*- Las empresas estarán obligadas a efectuar un reconocimiento médico a sus trabajadores al inicio de la relación laboral y sucesivamente, una vez al año. Dicho reconocimiento se llevará a cabo, preferentemente, durante el primer semestre del año.

Del mismo modo, las partes vinculadas al presente convenio se comprometen a desarrollar la protección a la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores y trabajadoras a un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular, a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de las empresas del sector.

Se garantizará a todos los trabajadores del sector una vigilancia de la salud, acorde al Artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, realizada a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos.

CAPITULO TERCERO DE LA RETRIBUCIÓN

Artículo 13º.- *Salario global:* Se prohíbe expresa y terminantemente el salario global, de tal modo que se pretenda como tal y así figure, siendo considerado a todos los efectos como salario base.

Artículo 14º.- *Tablas Salariales*: Los salarios que percibirán los trabajadores afectados por el presente convenio durante el año 2013, son los que figuran en el ANEXO I del presente convenio.

Artículo 15º.- *Salarios para los años 2014 y 2015*:

Las retribuciones que percibirán los trabajadores afectados por este convenio serán los que se reflejan en las tablas salariales del ANEXO I.

Las tablas salariales de aplicación durante el año 2014 serán las que resulten de incrementar el 0,5% a las tablas salariales del año 2013.

Las tablas salariales de aplicación durante el año 2015 serán las que resulten de incrementar el 1,00% a las tablas salariales del año 2014.

Si el IPC real de cada uno de los años de vigencia superase el porcentaje pactado se procederá a la revisión de la tabla salarial en la diferencia entre el IPC real y el porcentaje pactado. Dicha revisión tendrá efectos desde el 1 de enero de cada uno de los años, esta cláusula de revisión salarial quedara sin efecto durante la vigencia de este convenio.

Estos salarios servirán de base para el cálculo de las pagas extraordinarias de julio y navidad, aumentos periódicos por tiempo de servicio y horas extraordinarias.

Artículo 16º.- *Antigüedad*: Los trabajadores que, en fecha 1 de enero de 1995, tenían la condición de fijos en empresas afectadas por el presente convenio colectivo, percibirán aumentos periódicos en concepto de plus de antigüedad hasta un máximo de tres quinquenios (periodo equivalente a quince años de servicio en la empresa).

Si los referidos tres quinquenios se cumpliesen en fechas posteriores al 1 abril 2004, el trabajador afectado tendrá derecho a seguir percibiendo el plus de antigüedad en el porcentaje que estuviese percibiendo en esa fecha (1-04-04) al que se le añadirá el porcentaje que le corresponda proporcionalmente desde la fecha del cumplimiento del anterior quinquenio hasta el referido 1 abril 2004, el porcentaje así obtenido se aplicará a los salarios en vigor en el mes de marzo de 2004, y el importe resultante se mantendrá sin alteración mientras subsista la relación laboral.

A partir del 1 abril 2004, no se devengarán por este concepto nuevos derechos, quedando, por tanto, suprimido.

El importe de cada quinquenio que se pagará al inicio del mes siguiente a la fecha de cómputo del mismo, consistirá en una cantidad equivalente al siete por ciento (7,00%), del salario base de su categoría (Tabla salarial).

No obstante las limitaciones establecidas, aquellos trabajadores que tuvieran consolidados tres o más quinquenios en fecha 1 de enero de 1995, mantendrán a título personal el porcentaje que tuvieran consolidado.

Dicho porcentaje permanecerá ya inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se aplicará en cada momento, al Salario Base establecido en el convenio colectivo para su categoría (según la tabla salarial vigente en cada momento).

Los trabajadores que, a partir del día 1 de enero de 1995, hayan iniciado o inicien su prestación de trabajo en la empresa con el carácter de fijos, no generarán derecho alguno para el devengo del plus de antigüedad, plus que, en la forma indicada en los párrafos anteriores, sólo alcanza a aquellos trabajadores que tuvieran la condición de fijos en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1995.

Artículo 17º.- *Gratificaciones extraordinarias*: Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias, que

serán abonadas en los meses de julio y diciembre, de cuantía igual a salario base más plus de antigüedad consolidada de treinta días cada una de ellas.

Previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores se podrá prorratear mensualmente el importe de cada una de las gratificaciones extraordinarias mencionadas.

Artículo 18º.- *Horas extras y complementarias*: Se abonarán en el valor de la hora ordinaria multiplicado por 1,50 es decir el valor de la hora normal se incrementa en un 50%.

Artículo 19º.- *Plus toxicidad, peligrosidad y penosidad*: Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, peligrosos o penosos, tendrán derecho, siempre que estos riesgos no puedan eliminarse mediante la protección adecuada, a percibir un incremento equivalente al 20 por ciento del salario base, establecido para su categoría profesional en la tabla salarial.

Artículo 20º.- *Incapacidad temporal*: En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a los trabajadores afectados por dichas contingencias, el 100% de su salario de cotización durante el periodo de duración de aquella.

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y que conlleve hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de su salario de cotización desde el primer día. Dicho complemento se condiciona a que el absentismo individualmente considerado no supere el 4% en los últimos seis meses.

Si la incapacidad temporal derivada de estas contingencias no lleva consigo la hospitalización del trabajador afectado, el mismo percibirá el 70% del indicado salario, desde el primer día hasta el vigésimo (20) de duración de aquella. A partir del 21 y hasta la conclusión del sexto mes a partir del día de la fecha de la baja, las empresas abonarán a los trabajadores afectados por dichas contingencias, el 100% de su salario de cotización.

Artículo 21º.- *Póliza de accidentes*: Las empresas se comprometen y obligan a concertar con una compañía de seguros, una póliza de accidentes de trabajo que garantice a cada trabajador el percibo de las siguientes indemnizaciones:

- 9.000 euros, en caso de muerte derivada de accidente de trabajo.
- 12.000 euros, en caso de invalidez permanente total o absoluta, o gran invalidez, también derivada de accidente de trabajo.

Los anteriores importes serán de aplicación a partir del 1 agosto 2007.

El empresario se compromete a dar una copia de la póliza de accidentes de trabajo al Delegado de Personal y, en el caso de que no existiera Delegado de Personal, a cada uno de los trabajadores.

Artículo 22º.- *Salidas, dietas y viajes*: El personal al que se confiara alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes y siempre que no sobrepase los 12,00 euros la media dieta y 42,00 euros la dieta completa.

CAPÍTULO CUARTO
DE LA JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 23º.- *Jornada y descansos*: La jornada queda establecida en treinta y nueve horas semanales, tanto en jornada continuada como partida.

En jornada continuada, se entenderá como trabajo efectivo, el período de quince minutos de bocadillo.

No se trabajará en la jornada de tres tardes de las ferias y fiestas patronales en las distintas localidades de Zamora y su provincia.

Artículo 24º.- *Vacaciones*: Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas, con una duración de treinta y un días naturales de forma continuada.

La empresa podrá determinar que las vacaciones se disfruten por los trabajadores en dos periodos, uno de dieciséis días naturales ininterrumpidos a elección del trabajador, y otro periodo de quince días naturales ininterrumpidos en la fecha que libremente señale el empresario.

Si a petición del empresario el trabajador disfrutase el periodo de vacaciones de dieciséis días que corresponde elegir a este último en fechas distintas a las inicialmente determinadas, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica equivalente a cuarenta y ocho euros, (48,00 euros) o alternativamente, al disfrute de dos días más de vacaciones.

Artículo 25º.- *Permisos retribuidos*: El trabajador, avisando con la antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se cita:

a) Por matrimonio, quince días naturales.

b) Por asistir a bodas de ascendientes, descendientes o hermanos debidamente justificadas. Este permiso será de un día natural, salvo que la boda se celebre en un lugar que distare más de doscientos kilómetros de la residencia del trabajador, en cuyo caso, el permiso será de dos días naturales.

c) El tiempo necesario para asistir a consultas médicas o donaciones de sangre.

d) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En los casos de hospitalización el permiso se disfrutará, previo aviso a la empresa, de forma discontinuada, pudiendo llevarse a cabo en el momento de producirse la hospitalización, durante la misma o en los 8 días posteriores al alta hospitalaria.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Apartado 1), del artículo 46, del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, así como a preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional y concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación de parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Un día de asuntos propios.

Los permisos relacionados en el presente artículo del convenio se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado expedido por el registro que al efecto tenga la administración

Permiso no retribuido.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, previa justificación, por el nacimiento de hijo, fallecimiento o enfermedad de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o asunto familiar grave, de un permiso no retribuido al año por un plazo no menor de un mes y no mayor a tres meses,

Artículo 26º.- Movilidad funcional por razones organizativas o de producción: Por necesidades organizativas y/o de producción de la empresa, en épocas punta, coincidiendo con el comienzo de la temporada de verano y el comienzo de la temporada de invierno, ésta podrá destinar hasta un periodo máximo de un mes, a sus trabajadores (20 por ciento máximo de la plantilla) a desarrollar actividades de inferior, igual o superior Categoría, a la que tengan reconocida, aun siendo de distinto Grupo Profesional, sin que ello suponga a los mismos pérdida alguna de sus derechos laborales y económicos y con el derecho a percibir, en el caso de trabajos de superior categoría, la retribución correspondiente a ésta.

Artículo 27º.- Autorización de trabajo por necesidades inexcusables de la empresa: La dirección de la empresa, por razones derivadas del cumplimiento de sus contratos de servicio a clientes, y con el objeto de poder cumplir dichos contratos, puede requerir hasta la mitad de la plantilla para que trabajen en días que coincidan con festivo, sábado, domingo o cualquier otra fecha en la que le corresponda descansar.

Dicho requerimiento de trabajo tendrá como requisito previo, la invitación voluntaria a los trabajadores de la empresa.

Como compensación por el trabajo en dichos días, la empresa se obliga a realizar una aportación económica al trabajador, por cada día trabajado y durante la vigencia del convenio de 30 euros.

Artículo 28º.- Calendario laboral: Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán elaborar, dentro del primer trimestre del año, el calen-

dario laboral de la empresa, consensuado con los representantes legales de los trabajadores y, donde no haya, con los trabajadores.

CAPÍTULO QUINTO DE LOS DERECHOS SINDICALES

Artículo 29º.- *Principios generales:* Las partes firmantes ratifican una vez más, su condición de interlocutores válidos y se reconocen así mismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales basadas en el mutuo respeto y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten en las relaciones sociales.

ASTINZA, por la parte empresarial y las Centrales Sindicales CC.OO y UGT, por la parte social, convienen en que todas las empresas y trabajadores afectados por este Convenio Colectivo consideran a dichas Organizaciones profesionales y sindicales, como elementos básicos para afrontar, a través de ellas, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios, sin perjuicio de las atribuciones conferidas por la Ley a los representantes sindicales y empresariales.

Artículo 30º.- *Acción sindical:* Se permitirá que los trabajadores afiliados a los sindicatos puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en su empresa, fuera de las horas de trabajo, sin perjudicar la actividad normal de aquélla y dando aviso previo al empresario.

Asimismo, dichos sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en que tengan afiliados, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, pueda entorpecer el proceso productivo.

En los centros de trabajo con plantilla superior a diez trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos firmantes de este convenio colectivo podrán insertar comunicaciones a la dirección o titulares de la empresa.

Artículo 31º.- *Asambleas de trabajadores:* Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea. Ésta podrá ser convocada por un número de trabajadores no inferior al 15% de la plantilla, así como por los Delegados y Comités de Empresa.

Si la convocatoria la hacen los trabajadores, éstos designarán el escrito de convocatoria, quienes constituirán la presidencia a falta de Delegados o Comités de Empresa.

Se reconoce el derecho de asistencia a la asamblea, de un representante de cada sindicato, que cuente con afiliados en la empresa: De ello, con expresión concreta de la persona asistente como tal representante, se dará cuenta previamente al empresario, al comunicarle la convocatoria. Las cuestiones o las discrepancias que puedan surgir con al empresa o lo trabajadores, en relación con la asistencia del representante del sindicato, serán resueltas por ASTINZA y el propio sindicato.

La duración de la asamblea queda limitada a un máximo de dos horas.

Artículo 32.- *Representantes sindicales:* Los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46 del Estatutos de los Trabajadores, que se hallaren en situación de excedencia por ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, tendrán derecho a reingresar en la empresa dentro del plazo de un mes a partir de la fecha en que lo soliciten y deberán ser efectivamente readmitidos al servicio activo en todo caso, y aun cuando no hubiere vacantes en la plantilla de la

empresa. Dicha solicitud de reingreso deberá formularse, al menos en el término de un mes a contar desde la fecha en que finalice el desempeño de su cargo sindical, transcurrido el cual, sin haberlo hecho, se les tendrá por renunciantes a su contrato de trabajo, que se dará por extinguido con todas las consecuencias.

Los trabajadores en servicio activo que participen en la negociación de Convenios Colectivos de Trabajo y que afecten a su propia empresa, tendrán derecho a que por ésta les sean concedido los permisos retribuidos necesarios para ello, en base al artículo 9.2 de la L.O.L.S.

Artículo 33º.- Derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación: Según lo dispuesto en el artículo 64.1, 2.º, del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, se obligan a formalizar por escrito todos los contratos que realicen con los trabajadores, entregado copia de los mismos a la representación sindical existente en la empresa, en un plazo no superior a diez días, debiéndose firmar una copia de dicho contrato por tales representantes.

Artículo 34º.- Conciliación, vida familiar y laboral: Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, y demás legislación vigente, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general.

Permisos retributivos.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, al inicio o al final de la misma o acumularlo en jornadas completas en los términos que acuerde con el empresario, respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.

1.- En el supuesto de parto.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que descuento del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que

ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho con la suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2.- En los supuestos de adopción y de acogimiento.

En los supuestos de adopción y de acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en lo previsto en el siguiente apartado y el artículo 48 bis.

3.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. A partir del 1 de enero de 2014, el derecho a la suspensión del contrato por dichas causas, será de cuatro semanas ininterrumpidas.

En el supuesto de parto la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. Este permiso por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de 50% previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Excedencias y reducción de jornada por cuidado de familiares.

1.- Excedencia por cuidado de hijos o de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivos, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para tender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Estas excedencias podrán disfrutarse de forma fraccionada. Siendo el periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2.- Reducción de jornada por motivos familiares.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de su salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 35º.- *Protección de la maternidad*: Las empresas garantizarán la mayor protección posible a la mujer embarazada, procurando en su caso facilitarle un puesto de trabajo alternativo si el que estuviera desempeñando fuera perjudicial para el desarrollo del embarazo. A tal efecto, los empresarios se atenderán a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 36º.- Medidas de protección a la trabajadora víctima de violencia de género.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

2. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o cambio de centro trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Finalizado este periodo podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este último caso la mencionada obligación de reserva.

3. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial se requiriese la continuidad de la suspensión, pudiendo el juez prorrogar la misma por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. No se computarán faltas de asistencia a los efectos del despido regulado en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de víctima de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda.

CAPÍTULO SEXTO
FALTAS Y SANCIONES

Artículo 37º.- *Faltas del personal:* Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, hasta tres ocasiones en un mes y por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante un periodo de un mes.
- c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso, podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o se fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta sesenta minutos
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días, durante un periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el apartado d), de la relación de faltas muy graves.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones o maquinaria y, en general, a los bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso, serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos y anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada; así como, el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal, cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello, no se derivase perjuicio grave para las personas o cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra o de obra, proferidas o cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses, o en veinte durante un año, debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquiera otras personas, dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzcan grave perjuicio para la empresa.

f) Embriaguez habitual o toxicomanía, si ello repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento, en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) EL acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas del apartado d) del capítulo de faltas leves y l) y m) del capítulo dedicado a faltas graves.

n) La reincidencia o reiteración en la Comisión de faltas graves, considerando como tal, aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 38º.- Sanciones: Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de catorce a treinta días.
- Despido.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, observando en todo caso, las disposiciones legales en vigor.

Las faltas prescribirán (desde su conocimiento por la empresa), en los siguientes plazos:

- Las leves a los diez días.
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta días.

En todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO SÉPTIMO CONTRATACIÓN

Artículo 39º.- *Contratación:* Se establece un periodo de prueba para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, de la siguiente duración:

- Para el Grupo I: Dos meses.
- Para el Grupo II: Dos meses.
- Para el Grupo III: Dos meses.

De igual modo, los trabajadores y empresas regulados afectados por este Convenio Colectivo, se verán obligados a realizar los preavisos por baja voluntaria en la empresa, en el caso del trabajador, o por finalización del contrato, en el caso de la empresa, al menos, con quince días de antelación a la fecha en que este hecho se produzca.

Artículo 40º.- *Contrato eventual y contratos temporales:* Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento y de conformidad con las disposiciones vigentes para cada modalidad.

- Contrato de formación: Las empresas afectadas por el texto del presente Convenio podrán formalizar y concertar Contratos de Formación con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 11, número 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, con la única salvedad de que todos los trabajadores contratados mediante esta fórmula, percibirán el 100% del Salario Mínimo Interprofesional, "S.M.I."

- Contrato Eventual: Se fija en doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, la duración máxima de los Contratos Eventuales por Circunstancias del Mercado, Acumulación de Tareas o Exceso de Pedidos, a los que se refiere el Artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

Artículo 41º.- *Indemnización por fin de contratos por obras o servicio determinado y eventual:* En los supuestos de extinción por finalización de la duración de los contratos eventuales por acumulación de tareas, circunstancias del mercado o exceso de pedidos, así como de los contratos por obra o servicio determinado se abonarán por la empresa la indemnización de 12 días de salario de cotización por año trabajado.

CAPÍTULO OCTAVO
DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 42º.- Comisión mixta de interpretación: Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este convenio colectivo y sin perjuicio, del ejercicio de acciones individuales, se constituye una Comisión Mixta integrada por cuatro (4) representantes de los trabajadores (2 de CC.OO y 2 de U.G.T.) y cuatro (4) representantes de los empresarios del sector, integrado en la Asociación ASTINZA-CEOE*CEPYME Zamora. Dicha Comisión está integrada por los miembros de las Comisiones deliberadoras de este convenio como titulares o suplentes.

Artículo 43º.- *Funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación:* Serán funciones de esta Comisión Paritaria;

- Conocimiento e interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto de este convenio colectivo.

- Informar, previa y preceptivamente, la totalidad de los problemas y cuestiones generales que se deriven de la aplicación del convenio colectivo o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

- Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando esta calificación las Centrales Sindicales o la Organización Empresarial. Los asuntos ordinarios deberán ser resueltos por la Comisión Mixta en el plazo de quince días, y los extraordinarios en cuarenta y ocho horas.

La Comisión Mixta se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes que la integra, pudiendo asistir a las reuniones acompañadas de sus asesores.

No obstante lo anterior, cualquier trabajador podrá interponer reclamación ante la Jurisdicción competente sin necesidad de acudir previamente a la Comisión Mixta.

Artículo 44º.- *Cláusula de descuelgue:* Los incrementos salariales establecidos para el periodo de vigencia de este convenio colectivo, no serán de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso, la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes implicadas (empresa-trabajadores).

Para acogerse a este procedimiento (descuelgue), la empresa deberá dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria, justificando su decisión al objeto de que la misma pueda acordar sobre su procedencia o improcedencia.

La Comisión Paritaria exigirá a la empresa solicitante los documentos que considere oportunos para la autorización del descuelgue, y fijará las condiciones en que se producirá el mismo; límites temporales, condiciones de reenganche, etc.

La concesión del descuelgue sólo podrá autorizarse con la aprobación unánime de los miembros de la Comisión Paritaria.

Artículo 45º.- *Retirada del permiso de conducir:* Cuando en virtud de resolución judicial, se decreta la retirada definitiva del permiso de conducir a los trabajadores que ostenten la categoría Profesional de Oficial o Ayudante de Recepción, Entrega, Lavado y Planchado, éstos no tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo en

la empresa con la pérdida consecuente de su retribución. Si la indicada resolución condenara a la retirada temporal o provisional del señalado, no superior a doce meses, la empresa reservará el puesto de trabajo una vez finalice el cumplimiento del plazo de la condena; no obstante, durante el transcurso de dicho plazo, la empresa y encada centro de trabajo, asignara al trabajador otras funciones o tareas, no percibiendo, en este caso, las posibles primas de productividad que tuviera reconocidas como conductor. Ello no será de aplicación cuando la responsabilidad sea única o exclusiva del trabajador y venga motivada por alguna de las causas que el articulado del presente Convenio Colectivo, califica como faltas graves o muy graves.

Artículo 46º.- *Formación:* A los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo, se les facilitará siempre que ello sea posible, una formación adecuada y continuada para promover un mejor desarrollo profesional y personal.

Las partes firmantes del presente convenio, valoran positivamente y por tanto, asumen el contenido íntegro del III acuerdo Nacional de Formación Continua.

Artículo 47º.- *Atrasos:* Los atrasos surgidos por la aplicación del presente Convenio se abonarán, en su caso, dentro del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 48º.- *Disposición final:* El presente convenio colectivo se firma por las Centrales Sindicales CC.OO y U.G.T., Sindicatos más representativos en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y por la Organización Patronal ASTINZA-CEOE*CEPYME Zamora, por tanto las partes tienen capacidad legal suficiente para atribuir eficacia generalizada a este convenio.

ANEXO I
**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL
SECTOR DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍA Y LIMPIEZA DE ROPA,
LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA PARA EL AÑO 2013**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (Euros)	CÓMPUTO ANUAL (Euros)
GRUPO I TÉCNICOS		
Encargado General	996,31	13.948,34
Encargado de Sección	930,11	13.021,54
Encargado de Lavandería y Planchado Mecánico	876,39	12.269,46
GRUPO II ADMINISTRATIVOS		
Oficial Administrativo	803,68	11.251,52
Auxiliar Administrativo	784,14	10.977,96
Aspirante menor de 18 años	S.M.I.	
GRUPO III PERSONAL DE VARIOS		
Encargado	797,17	11.160,38
Oficial de Primera	803,68	11.251,52
Oficial de Taller	784,14	10.977,96
Oficial de Recepción, Entrega, Lavado y Planchado	784,14	10.977,96
Oficial de Tercera	763,52	10.689,28
Peón	763,52	10.689,28
Ayudante de Recepción, Entrega Lavado y Planchado	757,00	10.598,00
Aprendiz menor de 18 años	S.M.I.	

ANEXO I
**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL
SECTOR DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍA Y LIMPIEZA DE ROPA,
LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA PARA EL AÑO 2014**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (Euros)	CÓMPUTO ANUAL (Euros)
GRUPO I		
TÉCNICOS		
Encargado General	1001,29	14.018,06
Encargado de Sección	934,76	13.086,64
Encargado de Lavandería y Planchado Mecánico	880,77	12.330,78
GRUPO II		
ADMINISTRATIVOS		
Oficial Administrativo	807,70	11.307,80
Auxiliar Administrativo	788,06	11.032,84
Aspirante menor de 18 años	S.M.I.	
GRUPO III		
PERSONAL DE VARIOS		
Encargado	801,16	11.216,24
Oficial de Primera	807,70	11.307,80
Oficial de Taller	788,06	11.032,84
Oficial de Recepción, Entrega, Lavado y Planchado	788,06	11.032,84
Oficial de Tercera	767,34	10.742,76
Peón	767,34	10.742,76
Ayudante de Recepción, Entrega Lavado y Planchado	760,79	10.651,06
Aprendiz menor de 18 años	S.M.I.	

ANEXO I
**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL
SECTOR DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍA Y LIMPIEZA DE ROPA,
LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA PARA EL AÑO 2015**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE (Euros)	CÓMPUTO ANUAL (Euros)
GRUPO I		
TÉCNICOS		
Encargado General	1011,30	14.158,20
Encargado de Sección	944,11	13.217,54
Encargado de Lavandería y Planchado Mecánico	889,58	12.454,12
GRUPO II		
ADMINISTRATIVOS		
Oficial Administrativo	815,78	11.420,92
Auxiliar Administrativo	795,94	11.143,16
Aspirante menor de 18 años	S.M.I.	
GRUPO III		
PERSONAL DE VARIOS		
Encargado	809,17	11.328,38
Oficial de Primera	815,78	11.420,92
Oficial de Taller	795,94	11.143,16
Oficial de Recepción, Entrega, Lavado y Planchado	795,94	11.143,16
Oficial de Tercera	775,01	10.850,14
Peón	775,01	10.850,14
Ayudante de Recepción, Entrega Lavado y Planchado	768,40	10.757,60
Aprendiz menor de 18 años	S.M.I.	