



### III. Administración Autónoma

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

Convenio o Acuerdo: TINTORERÍAS, LAVANDERÍAS, LIMPIEZA Y PLANCHADO DE ROPA.

Expediente: 37/01/0008/2018.

Fecha: 26/02/2018.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Código 37000865012000.

Visto el texto del Convenio Colectivo de las actividades de Tintorerías, Lavanderías, Limpieza y Planchado de ropa, que tuvo entrada telemática en la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Salamanca el día 12 de febrero de 2018, emitido informe por la Inspección Provincial de Trabajo en el que no se detectan cláusulas discriminatorias por razón de sexo, esta Oficina Territorial de Trabajo, de conformidad con lo establecido en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

ACUERDA :

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el B.O.P. de Salamanca.

JEFA DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO,

MARIA JESUS SERRANO LASO.

***Convenio colectivo para el sector de industrias de tintorerías, lavanderías y limpieza y planchado de ropa. Años 2016, 2017, 2018 y 2019***

#### **Del ámbito de aplicación del convenio**

##### **ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL**

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

El presente Convenio ha sido suscrito por AESTIL-CONFAES y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO).



### ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL

Las disposiciones del presente Convenio regirán en Salamanca y su provincia.

### ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las empresas incluidas en sus ámbitos funcional y territorial.

### ARTÍCULO 4. VIGENCIA

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de registro por la Autoridad Laboral, y de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Salamanca, entrará en vigor con efectos 1 de enero de 2016.

### ARTÍCULO 5. DURACIÓN

La duración de este Convenio será de cuatro años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del 2019; no obstante, si denunciado y expirado este convenio las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen en un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste continuará vigente con carácter indefinido y en su totalidad hasta la firma de un nuevo acuerdo.

### ARTÍCULO 6. DENUNCIA

La denuncia de este Convenio se entenderá automática un mes antes de la finalización de su vigencia.

### ARTÍCULO 7. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

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

### ARTÍCULO 8. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

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

### **Del personal**

### ARTÍCULO 9. PRINCIPIOS GENERALES

La clasificación del personal prevista en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone, en ningún caso, obligación por parte de las empresas de tener provistos todos



los niveles profesionales, lo que se llevará a efecto en función a las necesidades y volumen de las empresas y a la facultad discrecional de los empresarios.

### ARTÍCULO 10. NIVELES PROFESIONALES

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

### ARTÍCULO 11. CLASIFICACIÓN GENERAL

El personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en este Convenio se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

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

### ARTÍCULO 12. PERSONAL TÉCNICO

En este grupo se comprenden:

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

### ARTÍCULO 13. PERSONAL ADMINISTRATIVO

En este grupo se comprenden:

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

### ARTÍCULO 14. PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS

En este grupo se comprenden:

- A) Encargado.
- B) Oficial especializado



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

### ARTÍCULO 15. PERSONAL TÉCNICO

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

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

### ARTÍCULO 16. PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

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

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

### ARTÍCULO 17. PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS

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

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

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

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

E) Operario máquina seco. En las empresas del sector de tintorería , son los trabajadores que en el desempeño de su trabajo manejan la máquina de seco. Al margen de este cometido



podrán realizar las tareas propias de cualquiera de las categorías pertenecientes al grupo profesional «personal de servicios varios».

### De la retribución

#### ARTÍCULO 18. RETRIBUCIONES

Las retribuciones para cada uno de los años de vigencia del presente convenio son las que figuran en el Anexo I del presente convenio y son el resultado de aplicar los siguientes incrementos:

- Año 2016: Incremento del 1% respecto a las establecidas para el año 2015 a los meros efectos de la actualización de las tablas salariales, sin que deban abonarse atrasos correspondientes a dicho periodo.
- Año 2017: Incremento del 1,5% sobre las tablas de 2016 con efectos desde 1 de enero de 2017.
- Año 2018: Incremento del 2,25% sobre las tablas de 2017 con efectos desde el 1 de enero de 2018.
- Año 2019: Incremento de 2,75% sobre las tablas de 2018 con efectos desde el 1 de enero de 2019.

#### ARTÍCULO 19. REVISIÓN SALARIAL

Si la suma de los IPC durante los cuatro años de vigencia del convenio, fuese superior al 7,5%, se incrementarán los salarios del año 2020 en el exceso resultante, con un tope máximo del 2,5%. Sirviendo de base para el incremento salarial que se pudiera pactar para el año 2020.

#### ARTÍCULO 20. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos pagas extraordinarias al año:

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

#### ARTÍCULO 21. PLUS DE TRANSPORTE

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



### ARTÍCULO 22. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

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

### ARTÍCULO 23. AYUDAS POR JUBILACIÓN ANTICIPADA

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

Por jubilación a los 62 años, tres mensualidades de salario base. Por jubilación a los 63 años, dos mensualidades de salario base.

### ARTÍCULO 24. INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE DE TRABAJO

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

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

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

### Jornada

### ARTÍCULO 25. PRINCIPIO GENERAL

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

### ARTÍCULO 26. JORNADA LABORAL

La jornada laboral de los trabajadores afectados por el presente convenio será, para los años 2016 y 2017, de 1791 horas de trabajo efectivo; para el año 2018, de 1787 horas de trabajo efectivo; y para el año 2019, de 1783 horas de trabajo efectivo. Dicha jornada podrá distribuirse en todos los casos de forma irregular, si bien entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. La jornada ordinaria en cómputo diario no podrá exceder de nueve horas.



### ARTÍCULO 27. CALENDARIO LABORAL

Tal y como establece el art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral, tal y como establece la Disposición Adicional 3ª del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas especiales.

### ARTÍCULO 28. FESTIVOS

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

### ARTÍCULO 29. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

### ARTÍCULO 30. VACACIONES

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

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

### ARTÍCULO 31. PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 16 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo y 2 días en el caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

### ARTÍCULO 32. CONTRATOS EVENTUALES

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

### ARTÍCULO 33. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La protección obligatoria mínima de los trabajadores afectados por este Convenio se ajustará a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, hoy Ley 31/1995, de





8 de noviembre, adoptándose las medidas que se deriven de la aplicación del Reglamento de dicha Ley

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

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

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

### ARTÍCULO 34. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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

### ARTÍCULO 35. FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.
4. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.
5. No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

### ARTÍCULO 36. FALTAS GRAVES

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de dos meses.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su nú-



mero el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.

4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la Empresa.

5. No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.

6. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.

7. La retención, sin autorización del Jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.

8. Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.

9. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se registrarán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

### ARTÍCULO 37. FALTAS MUY GRAVES

1. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6. La infracción a las normas de la Empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

7. El abuso de autoridad por parte de los superiores.

8. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.

9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

11. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

12. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.



### ARTÍCULO 38. RÉGIMEN DE SANCIONES

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

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

Sanciones máximas.

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

### ARTÍCULO 39. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

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

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluida la posibilidad de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso



el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 ET.

#### ARTÍCULO 40. COMISIÓN PARITARIA

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

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

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

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

Interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.

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

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

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

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

Las decisiones que se adopten serán por unanimidad.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión, o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA)

#### ARTÍCULO 41. GARANTÍAS SINDICALES

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

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

#### ARTÍCULO 42. FINIQUITO

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



### Anexo I. Tablas salariales

#### Año 2016

Personal Técnico	-
Encargado/a general	920,59
Jefe de Sección	859,20
Personal Administrativo	-
Oficial administrativo	742,61
Auxiliar administrativo	724,17
Comercial	724,17
Personal Servicios Varios	-
Encargado/a	742,56
Oficial de primera	736,45
Oficial de servicios varios	736,45
Ayudante	699,61
Operario máquina seco	818,28
Plus de transporte	2,08
Horas extraordinarias	10,23

#### Año 2017

Personal Técnico	-
Encargado/a general	934,40
Jefe de Sección	872,08
Personal Administrativo	-
Oficial administrativo	753,75
Auxiliar administrativo	735,03
Comercial	735,03
Personal Servicios Varios	-
Encargado/a	753,70
Oficial de primera	747,50
Oficial de servicios varios	747,50
Ayudante	710,10
Operario máquina seco	830,56
Plus de transporte	2,11
Horas extraordinarias	10,38

**Año 2018**

Personal Técnico	-
Encargado/a general	955,43
Jefe de Sección	891,71
Personal Administrativo	-
Oficial administrativo	770,71
Auxiliar administrativo	751,57
Comercial	751,57
Personal Servicios Varios	-
Encargado/a	770,66
Oficial de primera	764,32
Oficial de servicios varios	764,32
Ayudante	735,90
Operario máquina seco	849,24
Plus de transporte	2,16
Horas extraordinarias	10,62

**Año 2019**

Personal Técnico	-
Encargado/a general	981,70
Jefe de Sección	916,23
Personal Administrativo	-
Oficial administrativo	791,91
Auxiliar administrativo	772,24
Comercial	772,24
Personal Servicios Varios	-
Encargado/a	791,85
Oficial de primera	785,34
Oficial de servicios varios	785,34
Ayudante	756,14
Operario máquina seco	872,60
Plus de transporte	2,22
Horas extraordinarias	10,91

**Disposición Adicional Única. Género Neutro.**

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y a las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.