CONVENIO COLECTIVO DE TINTORERÍAS, LIMPIEZA DE ROPA, AUTOSERVICIOS Y OBRADORES DE PLANCHADO A MANO Y A MÁQUINA

Publicado en Anexo BOP Las Palmas núm. 121, de 22/09/2006.

Vigencia: Desde día siguiente de su firma Hasta 31/12/2010.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Vista: La solicitud presentada el día 28 de julio de 2006 para la inscripción del Convenio Colectivo del sector "Tintorerías, Limpieza de Ropa, Autoservicios y Obradores de Planchado a Mano y a Máquina de la Provincia de Las Palmas", suscrito con fecha 15 de mayo de 2006, de una parte por la representación de la empresa Asociación de Tintorerías de Las Palmas, y de otra Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9.2 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), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y el art. 12.1.g), del Decreto39/2005, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, esta Dirección General,

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del sector "Tintorerías, Limpieza de Ropa, Autoservicios y Obradores de Planchado a Mano y a Máquina de la Provincia de Las Palmas", en el Registro de Convenios Colectivos y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.E.M.A.C.) de esta Dirección 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 TINTORERÍAS, LIMPIEZA DE ROPA, AUTOSERVICIOS Y OBRADORES DE PLANCHADO A MANO Y A MÁQUINA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS; PARA 2006, 2007, 2008, 2009 Y 2010

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a todas las Tintorerías que desarrollen su actividad en la Provincia de Las Palmas.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

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 de 2006.

ARTÍCULO 3. DURACIÓN

La vigencia de este Convenio terminará el día treinta y uno de diciembre de dos mil diez, (5 años), 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 aumento salarial pactado para el año 2006 es del tres coma siete por ciento (3'7%) sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2005, figurando los salarios correspondientes en la tabla salarial anexa a este Convenio.

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

Si al final del mes de febrero de cada uno de los años, 2007, 2008, 2009 y 2010, las partes negociadoras de este convenio no hubieran efectuado la correspondiente revisión salarial descrita en el párrafo anterior del año en que se trate, cualquiera de ellas podrá solicitar de las Autoridad Laboral competente del Gobierno de Canarias que actualice las tablas para dicho año y se publiquen en el Boletín Oficial de la Provincia.

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.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

- El sesenta por ciento a los veinticinco años o más.

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 6. BOLSA DE VACACIONES

Los trabajadores percibirán al disfrute de sus vacaciones, una bolsa cuyo importe será igual al de una mensualidad ordinaria de las percibidas en la tabla salarial anexa de cada año, o bien de la parte de ella proporcional al tiempo trabajado. Esta proporcionalidad se observará también al confeccionar el finiquito en caso de causar baja en la empresa. Así mismo y en las mismas condiciones, percibirá dicha bolsa junto con la paga del mes de diciembre si por cualquier causa no hubiesen disfrutado las vacaciones de ese año.

ARTÍCULO 7. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en su cómputo anual tienen el carácter de mínimas y, por tanto, los pactos, cláusulas o condiciones actualmente vigentes en las empresas, asimismo consideradas en su

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

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 laboral será la que determine en cada momento como máxima la legislación laboral.

ARTÍCULO 11. PAUSAS EN EL TRABAJO

Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada, los trabajadores tendrán derecho a un período de descanso de treinta minutos, de los cuales quince minutos serán retribuidos.

ARTÍCULO 12. VACACIONES

Todos los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales, que se disfrutarán entre el primero de mayo 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 31 de marzo de cada año, el calendario de vacaciones para todos los trabajadores, el cual será expuesto en el Tablón de Anuncios.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

ARTÍCULO 14. EXCEDENCIAS

Los trabajadores con un año de servicio en la empresa como mínimo, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de colocarse en situación de excedencia voluntaria por un periodo de entre uno y diez años. El inicio de la excedencia, que deberá solicitarse y concederse expresamente, será siempre el día primero de un mes natural. A aquellos trabajadores a los que se les conceda excedencia, tendrán derecho a que se les reserve su puesto de trabajo durante los siguientes periodos de tiempo, según la duración de la excedencia, y siempre a contar desde el inicio de aquella:

- Por un año de excedencia seis meses de reserva.

- Por dos años de excedencia ocho meses de reserva.

- Por tres años o más, la reserva será de un tercio del tiempo concedido, calculado en meses completos. (Ejemplo: si se han concedido cinco años de excedencia el tiempo de reserva del puesto de trabajo sería 5 x 12 = 60 meses/3 = 20 meses).

La excedencia se concederá siempre por períodos anuales completos, contados desde su inicio.

El reingreso, mientras dure el tiempo de reserva del puesto de trabajo, podrá solicitarse en cualquier momento, con los requisitos de pedirse por escrito y con veinte días de antelación, al menos, a aquél en que deba producirse.

Transcurrido el período de reserva del puesto de trabajo, los reingresos sólo podrán solicitarse, por escrito, al término del tiempo de excedencia concedido, y con al menos veinte días de antelación a la finalización de la excedencia. En este caso, el reingreso tendrá lugar sólo si existiese vacante de la categoría del excedente.

El trabajador, a su reincorporación, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto a 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 aquellos con el pago de DOS MILLONES

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

DE PESETAS 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 el caso de que se omitiese se entiende que se declaran beneficiarios a los herederos forzosos.

ARTÍCULO 17. MATERNIDAD

Se estará a lo dispuesto en el artículo 45, 1, d), del Estatuto de los Trabajadores, y en los artículos 133 bis, siguientes y concordantes, de la Ley General de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 18. LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores tendrán derecho, previa solicitud y justificación, a los siguientes permisos retribuidos.

Por matrimonio, quince días naturales.

Por nacimiento de hijo, cinco días naturales. Si el parto fuese con cesárea, el permiso será de ocho días naturales.

Por fallecimiento del cónyuge o persona con la cual se conviva, cuatro días naturales.

Por fallecimiento de padres o hijos, cuatro días naturales.

Por fallecimiento de hermanos, suegros, yernos o nueras, tres días naturales.

Por fallecimiento de abuelos o nietos, dos días naturales.

Por fallecimiento de tíos o sobrinos, un día natural.

Por intervención quirúrgica o enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos, de dos a cuatro días, según el tipo de intervención o gravedad.

Por cambio de domicilio habitual, un día natural.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, tanto sea para el propio trabajador, como para acompañar a hijos menores de 15 años.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

ARTÍCULO 19. PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS

a) 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.

b) Así mismo, podrán solicitar y, en su caso, obtener un permiso al año de hasta tres meses, no retribuidos, para asuntos propios, que igualmente no podrán acumular a las vacaciones.

El número de trabajadores de cada categoría en la Empresa, que podrá estar simultáneamente de permiso por cualquiera de las dos modalidades mencionadas, no excederá del veinte por ciento de aquella categoría.

ARTÍCULO 20. COMPLEMENTO DE PRESTACIONES

a) A los trabajadores que fuesen hospitalizados y se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier causa, la empresa les completará las prestaciones que les abone el sistema de Seguridad Social con la diferencia hasta el cien por cien del importe de su salario; todo ello, desde la fecha de hospitalización hasta la del alta médica o hasta transcurridos dieciocho meses desde el inicio de la incapacidad temporal.

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 noventa por ciento 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, con un límite, en su caso, de hasta los 18 primeros meses de duración de la incapacidad temporal.

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, periodo 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.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

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, con el 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 26 de este Convenio.

ARTÍCULO 24. FINIQUITO

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

ARTÍCULO 25. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN

Cuando así lo requiera la situación económica de la Empresa, porque su estabilidad económica pudiera verse dañada, esta podrá proponer a los representantes legales de los trabajadores la inaplicación del régimen salarial de este Convenio.

El acuerdo o desacuerdo que se alcance, se documentará en la oportuna acta, y se remitirá en los tres días hábiles siguientes a su firma, a la Comisión Mixta de este Convenio, a cuyos efectos se fija su sede en CECAPYME, c/Arena, número uno, sexta planta, de Las Palmas de Gran Canaria. (35002).

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

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

1.- Ratifique el acuerdo previamente obtenido por las partes.

2.- Anule el acuerdo previamente obtenido por las partes.

3.- Rechace la pretensión de la Empresa de inaplicación del régimen salarial de este Convenio.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

4.- Establezca el régimen salarial establecido en la legislación vigente y en este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 26. FACULTAD DISCIPLINARIA

Todo el personal, sin excepción alguna será responsable laboralmente ante la empresa, no sólo de la función o funciones que tenga encomendadas sino de su conducta en el centro de trabajo y de la observación de los preceptos y medidas que se establecen en la legislación aplicable.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

ARTÍCULO 27. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período 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 la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos 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 perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves de mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta 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 el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

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, maquinarias y, en general, 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 o anormalidades 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 le 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.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

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

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

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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 período 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 cualesquiera 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 violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si 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 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.

II) Las derivadas de los apartados 1. d) y 2.l) y m) del presente artículo.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

m) 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 período de un año.

ARTÍCULO 28. SANCIONES

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

d) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 29. 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 30. CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS

Las empresas podrán transformar en contratos indefinidos los contratos de duración determinada o temporales, con los incentivos previsto en el Programa de fomento de empleo para el año 2006 y en los que lo sustituyan.

ARTÍCULO 31. GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS

A) GRUPOS PROFESIONALES:

I. Grupo profesional 1.

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

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

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

II. Grupo profesional 2.

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

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

III. Grupo profesional 3.

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

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

IV. Grupo profesional 4.

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

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

V. Grupo profesional 5.

1. Criterios Generales.- Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor. Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

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

VI. Grupo profesional 6.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

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

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

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

VII. Grupo profesional 7.

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

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

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

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

2. Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

VIII. Grupo profesional 0.

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

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

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

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

B) DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES:

Personal técnico.

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

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

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

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

Personal administrativo.

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

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

c) Oficial de primera.- Es el empleado con servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes y que lleva a su cargo en particular cualquiera de las siguientes funciones: cobro y pago sin firma ni fianza;

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

taquimecanografía en idioma extranjero, facturación y cálculos; estadísticas; inscripción en libros de Cuentas Corrientes, Diario, Mayor y Correspondencia.

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

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

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

Personal obrero.

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

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

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

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

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

Personal de Recibo y Entrega.

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

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

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

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

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

Personal Subalterno.

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

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

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

d) Mujeres de la limpieza.- Son aquéllas que se ocupan de la limpieza de las dependencias de la Empresa.

Personal de Servicios Auxiliares y Complementarios.

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

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

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

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

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

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

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

Serán Oficiales de primera cuando tengan a su cargo calderas de 30 ó más metros cuadrados de superficie de calefacción; Oficiales de segunda, cuando las calderas tengan de 20 a 30 metros, y Oficiales de tercera, cuando sean de menos de 20 metros de superficie de calefacción. Las calderas menores de 10 metros que no necesiten ser atendidas de modo permanente podrán ser cuidadas por un Ayudante.

f) Conductor.- Es el Oficial que, provisto de 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 conductor de camión será Oficial de primera y los demás oficiales de segunda como mínimo.

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

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

ARTÍCULO 32. MOVILIDAD FUNCIONAL

Teniendo en cuenta el grado de automatización y mecanización de las tareas más comunes, se pacta la movilidad funcional entre los puestos de trabajo del grupo de Personal Obrero y del grupo de Personal de Recibo y Entrega, cuando sea necesario para cubrir funciones de uno u otro grupo, y siempre que el trabajador conozca su desempeño o sea instruido previamente en ello.

ARTÍCULO 33. COMISIÓN DE SECTOR DE ESTUDIO DE SEGURIDAD LABORAL

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

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

mismo estudiarán y propondrán las medidas de seguridad e higiene y salud laboral aplicables al sector.

Dicha comisión estará compuesta por tres representantes de empresas del sector, que designará la Asociación de Tintorerías industriales de CECAPYME, y tres trabajadores que designarán los sindicatos firmantes de este convenio. Su sede será la de CECAPYME.

ARTÍCULO 34. REVISIÓN MÉDICA

En el ámbito de la obligación regulada en el artículo 22 de la Ley 31/95, la Empresa realizará las revisiones médicas que vengan establecidas en el Plan de prevención de riesgos laborales.

ARTÍCULO 35. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Los trabajadores vendrán obligados a cumplir las medidas de prevención, en los casos y condiciones que señalan los artículos 29 y concordantes de la Ley 31/95.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrán la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2006, SECTOR DE TINTORERÍAS DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS.

GRUPO 1º TECNICO	Euros SALARIO MENSUAL	Euros SALARIO ANUAL	Euros BOLSA DE VACACIONES
TECNICO	797,18	11.160,52	797,18
ENCARGADO GENERAL	763,49	10.688,86	763,49
ENCARGADO DE SECCIÓN	728,51	10.199,14	728,51
ENCARG LAVAND Y PLANC MEC	728,51	10.199,14	728,51
GRUPO 2º ADMINISTRATIVOS			
JEFE DE 1ª	763,49	10.688,86	763,49
JEFE DE 2ª	699,68	9.795,52	699,68
OFICIAL DE 1ª	648,31	9.076,34	648,31
OFICIAL DE 2ª	645,64	9.038,96	645,64
AUXILIAR ADMVO	642,73	8.998,22	642,73
GRUPO 3º OBREROS			
OFICIAL DE 1ª	657,96	9.211,44	657,96
OFICIAL DE 2ª	644,68	9.025,52	644,68
OFICIAL DE 3ª	639,99	8.959,86	639,99
ESPECIALISTAS	631,42	8.839,88	631,42
PEÓN	615,77	8.620,78	615,77
AUXILIAR	639,15	8.948,10	639,15
APRENDIZ DE 16 A 18 AÑOS	508,34	7.116,76	508,34
GRUPO 4ª PERSONAL DE RECIBO Y ENTREGA			
ENCARGADA	648,06	9.072,84	648,06
OFÍCIALA	643,80	9.013,20	643,80
AYUDANTE	631.42	8.839.88	631.42
GRUPO 5ª SUBALTERNOS			
MOZO DE REPARTO	631.42	8.839.88	631.42
VIGILANTE O SERENO	631.42	8.839.88	631.42
PORTERO	631.42	8.839.88	631.42
MUJER DE LA LIMPIEZA	631.42	8.839.88	631.42
GRUPO 6ª PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES Y COMPLEMENTARIOS			
GRUPO 7ª OFICIOS VARIOS			
OFICIAL 1ª SERV.TECN. MANTENIM	722,84	10.119,76	722,84
OFICIAL DE 2ª IDEM	703,25	9.845,50	703,25
OFICIAL DE 3ª IDEM	677,21	9.480,94	677,21
AYUDANTE	631.42	8.839,88	631.42

Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

Este documento ha sido elaborado por la Confederación Canaria de Empresarios en el marco de las diferentes actuaciones de Participación Institucional que desempeña esta Institución, y está financiada por la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias.