

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍAS, LAVANDERÍAS Y LIMPIEZA Y PLANCHADO DE ROPAS

Capítulo I. Disposiciones Generales

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.

Artículo 2. Ámbito Territorial

Las disposiciones del presente Convenio regirán en Sevilla 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, con excepción de lo establecido en el artículo 1º, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Duración y Vigencia

La duración del presente Convenio será de tres años que empezarán a correr y a contarse a partir del 1 de enero de 2.002 para terminar el 31 de diciembre del año 2004, con independencia de la fecha de la firma y de la de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Artículo 5. Abono de la Retroactividad

Las diferencias retributivas que se produzcan entre el presente Convenio y el anterior durante el período de retroactividad se liquidarán abonando su importe total en los seis meses siguientes al mes de la publicación del Convenio.

Artículo 6. Denuncia Y Prórroga

Este Convenio se considerará prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas si no es denunciado por alguna de las partes al menos con un mes de antelación a la fecha de terminación del plazo pactado o a la de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá hacerse por escrito.

Artículo 7. Normas subsidiarias

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento y de forma especial en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por 8 miembros en total, cuatro de la parte empresarial y cuatro representantes de los trabajadores, para solventar las cuestiones que deriven de la aplicación o interpretación del Convenio.

En los casos de no conseguirse acuerdos en los problemas que se planteen, los mismos se someterán a la Jurisdicción u Órganos que corresponda legalmente de acuerdo con las normas vigentes cuando se produzcan las posibles discrepancias.

Artículo 9. Indivisibilidad del Convenio y Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, que constituyen fuente de derecho necesario para las partes, forman un todo orgánico e indivisible por lo que no podrán modificarse o alterarse aisladamente. No obstante ello, si por alguna causa se produjese alguna modificación o alteración se considerará ineficaz todo el Convenio, sin perjuicio de establecer nuevas conversaciones.

Capítulo II. Clasificación Profesional

Artículo 10. 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 provistas todas las categorías 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.

También son enunciativos los cometidos o funciones asignadas a cada categoría profesional, dado que todo trabajador incluido en el ámbito funcional del Convenio está obligado a ejecutar cuantos trabajos se les encomiende, sin menoscabo de su dignidad profesional.

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) Obrero y de Recibo y Entrega.
- IV) Subalterno y de Servicios Auxiliares.



Artículo 12. Personal Técnico

En este Grupo se comprenden:

- A) Director.
- B) Técnico.
- C) Encargado General.
- D) Jefe de Sección.

Artículo 13. Personal Administrativo

En este Grupo se comprenden:

- A) Jefe Administrativo.
- B) Oficial Administrativo.
- C) Auxiliar Administrativo.

Artículo 14. Personal Obrero y de Recibo y Entrega

En este Grupo se comprenden:

- A) Encargado/a.
- B) Oficial de 1ª.
- C) Oficial de 2ª.
- D) Conductor.
- E) Especialista.
- F) Peón o Mozo de Reparto.

Artículo 15. Personal Subalterno y de Servicios Auxiliares

En este Grupo se comprenden:

- A) Vigilante o Sereno.
- B) Portero.
- C) Limpiadora.



Artículo 16. Personal Técnico

A) Director: Es quien con titulación o sin ella posee los conocimientos teóricos y prácticos necesarios como para asumir la responsabilidad de las Empresas, participando en la política de ésta, dirigiendo y coordinando sus actividades.

B) Técnico: Es aquel que aplica sus conocimientos técnicos y prácticos a la investigación, estudio, análisis de materias o planes de trabajo que se le encomienden.

C) Encargado General: Es quien tiene la responsabilidad del trabajo en general, la disciplina del personal y la seguridad de la Empresa.

D) 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 17. Personal Administrativo

A) Jefe Administrativo: Es quien tiene a su cargo la dirección y coordinación de las funciones administrativas de la Empresa.

B) 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.

C) Auxiliar Administrativo: Es quien con los conocimientos teóricos y técnicos oportunos desarrolla funciones de índole administrativa en general, auxiliando en su caso a los Oficiales Administrativos.

Artículo 18. Personal Obrero y de Recibo y de Entrega

A) Encargado/a: Es quien en diversos establecimientos coordina las funciones de recibo y entrega de prendas.

B) Oficial de 1ª: Es quien realiza en general todas las funciones de teñido, limpieza, desmanche, lavado y plancha, bien a mano o mecánicamente, teniendo a su cargo el cuidado, vigilancia y entretenimiento de la máquina o máquinas que se le encomienden.

Asimismo se encargará del recibo y entrega de ropa a los clientes, señalando en su caso el precio del servicio y las condiciones en que se ajuste el encargo.

C) Oficial de 2ª: Es quien no teniendo los conocimientos técnicos y de oficio



necesarios para desarrollar todas las funciones del Oficial de 1ª, realiza algunas de ellas.

D) Conductor: Es quien provisto de carne de conducir de la clase correspondiente al vehículo que maneje y con conocimientos técnicos y prácticos del vehículo, se encarga de la ejecución del transporte y del mantenimiento del vehículo, llevando a cabo la entrega o reparto que se le encomiende. El conductor de camiones percibirá el salario de Oficial de 1ª y los restantes el de Oficial de 2ª.

E) Especialista: Es quien no teniendo conocimientos propios de un oficio, realiza labores que además de en su caso esfuerzo físico, requieren cierta práctica y aptitud.

F) Peón o Mozo de Reparto: Es quien ejecuta los trabajos en general que requieren un esfuerzo físico predominante, hace los paquetes, los entrega, conduciendo vehículo de la Empresa cuando así se le encomiende, ocupándose además de las labores de limpieza.

Artículo 19. Personal Subalterno y de Servicios Auxiliares

A) Vigilante o Sereno: Es quien realiza funciones de vigilancia de día o de noche, dentro y fuera de las dependencias de la Empresa.

B) Portero: Es quien se encarga en general de la vigilancia de las puertas, así como del acceso a las dependencias de la Empresa.

C) Limpiadora: Es quien se ocupa, en general, de la limpieza de las dependencias de la Empresa.

Capítulo III. Organización del Trabajo

Artículo 20. 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 21. Jornada Laboral

La jornada laboral será de 1.815 horas de trabajo efectivo al año, que podrán distribuirse de forma irregular si bien entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Artículo 22. 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.

El abono de las horas extraordinarias que en su caso se realicen se llevará a efecto a elección de la empresa, bien mediante compensación en descanso por tiempo equivalente o bien abonándolas con un recargo del 15% sobre el precio de la hora ordinaria.

Artículo 23. Vacaciones

Las vacaciones anuales se fijan en treinta días naturales, de los cuales, 15 días estarán comprendidos entre el día 15 de junio y 15 de septiembre y los otros 15 dentro de los meses de enero, febrero y diciembre.

Si por conveniencia de la empresa el trabajador se mostrase de acuerdo en disfrutar las vacaciones en períodos distintos de los más arriba señalados, percibirá en compensación la cantidad de 15.000 ptas. por periodo en su caso.

Artículo 24. Licencias Retribuidas

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y por el tiempo siguiente:

A) 15 días naturales en caso de matrimonio.

B) 2 días por nacimiento de hijo, fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la localidad, el plazo será de hasta cuatro días.

C) 1 día por traslado del domicilio habitual.

D) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal por el tiempo establecido legalmente.

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

Artículo 25. Licencia Retribuida Para Atender Asuntos Propios Que No Admitan Demora.

El personal de las Empresas sin excepción, tendrá derecho a una licencia con sueldo de un día al año en casos de necesidad de atender personalmente asuntos propios, el cual les será concedido previa solicitud con una antelación mínima de 7 días.

Artículo 26. Permisos para Exámenes

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Artículo 27. Periodo de Prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba cuya duración en ningún caso podrá exceder de la que se señala en la siguiente escala:

- Técnicos Titulados (para todas las empresas): 6 meses.
- Resto del Personal (empresas de 25 o más trabajadores): 2 meses.
- Resto del Personal (empresas de menos de 25 trabajadores): 3 meses.

No obstante ello el periodo de prueba para los Peones o Mozos, los Vigilantes o Serenos, los Porteros y las Limpiadoras, con independencia del número de trabajadores de la empresa será de 15 días.

Artículo 28. 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, aún tratándose de actividad normal de la empresa, podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 29. Contratos para la Formación

Tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se regirán en todo momento de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Las partes pactan expresamente que la duración de dichos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años.

Capítulo IV. Régimen Económico

Artículo 30º Retribuciones para la Primera Anualidad (1-1-2002 a 31-12-2002)

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio para la primera anualidad del mismo (1-1-2002 a 31-12-2002) son las recogidas en la Tabla Salarial anexa en la que constan, para cada categoría

laboral, las remuneraciones totales anuales, en función de las horas anuales de trabajo que se establecen en el presente Convenio y suponen para dicha anualidad un incremento salarial del 2%, igual al IPC previsto por el Gobierno para el 2002.

Si el IPC definitivo al 31 de diciembre de 2002 fuese superior al 2% previsto por el Gobierno para el año 2002, una vez se conozca el mismo, las partes se reunirán para revisar los salarios en la diferencia con efectos de 1 de enero de 2002, elaborándose las tablas salariales definitivas y acordándose la forma de pago de las diferencias que en su caso se produzcan.

Artículo 31. Retribuciones para la Segunda Anualidad (1-1-2003 a 31-12-2003)

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio para la segunda anualidad del mismo (1-1-2003 a 31-12-2003) se incrementarán en el porcentaje correspondiente al índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 2003 (IPC año 2003) más 0,5% (medio punto).

A dicho efecto el 1 de enero de 2003 las retribuciones se incrementarán automáticamente en el porcentaje correspondiente al índice de precios al consumo previsto por el Gobierno para el año 2003, más un 0,5%, cuyos incrementos se considerarán pagos a cuenta y una vez se conozca el IPC definitivo del año 2003, se revisarán los salarios con efectos 1 de enero de 2003 en la diferencia, a cuyo efecto las partes se reunirán para establecer las condiciones económicas definitivas, elaborar la tabla salarial y acordar la forma de pago de las diferencias que en su caso se produzcan.

Artículo 32. Retribuciones para la Tercera Anualidad (1-1-2004 a 31-12-2004)

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, para la tercera anualidad del mismo (1-1-2004 a 31-12-2004) se incrementarán en el porcentaje correspondiente al índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 2004 (IPC año 2004) más 1% (un punto).

A dicho efecto el 1 de enero de 2004 las retribuciones se incrementarán automáticamente en el porcentaje correspondiente al índice de precios al consumo previsto por el Gobierno para el año 2004, más un 1%, cuyos incrementos se considerarán pagos a cuenta y una vez se conozca el IPC definitivo del año 2004, se revisarán los salarios con efectos 1 de enero de 2004 en la diferencia, a cuyo efecto las partes se reunirán para establecer las condiciones económicas definitivas, elaborar la tabla salarial y acordar la forma de pago de las diferencias que en su caso se produzcan.

Artículo 33. Antigüedad



El personal comprendido en el presente Convenio percibirá como complemento salarial aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del siete por ciento del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado, con el tope máximo de tres quinquenios.

No obstante ello, los trabajadores que al día 1 de enero de 1995 tuvieran consolidados un número de quinquenios por encima del tope establecido en el párrafo anterior, se les mantendrá dicho derecho adquirido con carácter de «ad personam».

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el periodo de aprendizaje, cuando terminado éste, el trabajador continúe prestando servicios en la empresa sin solución de continuidad.

Artículo 34. 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 más antigüedad.

B) Paga de Navidad: Se abonará el día 15 de diciembre y consistirá en una mensualidad de salario base más antigüedad.

Ambas pagas podrán ser satisfechas por las empresas de forma prorrateada mensualmente.

Artículo 35. Plus de Transporte

El personal comprendido en este Convenio percibirá en concepto de plus de Transporte, la cantidad de 0'99 euros diarios, por cada día efectivo de trabajo. El referido plus no se abonará cuando el trabajador no asista al trabajo, sea cual sea el motivo de su ausencia.

Artículo 36. Enfermedad y Accidente

En los casos de enfermedad común o profesional y de accidente debidamente acreditados por la Seguridad Social, los trabajadores percibirán las retribuciones económicas de acuerdo en cada momento con la legislación vigente. No obstante ello, y como excepción, en los supuestos de accidente laboral, debidamente acreditados por la Seguridad Social, sólo en el caso de un primer accidente, las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones y hasta el límite de 18 meses.

Artículo 37. Indemnización por Cese

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las Empresas, se

pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del Convenio, con una antigüedad al menos de 20 años, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez cuya cuantía será según la siguiente escala de:

• Por cese a los 63 años:	3 mensualidades de salario base
• Por cese a los 64 años:	2 mensualidades de salario base
• Por cese a los 65 años:	1 mensualidad de salario base

No percibirán las indemnizaciones pactadas, aquellos trabajadores que cesen en las Empresas por motivos de despidos o por causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso, el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 38. Prendas de Trabajo

Los trabajadores, que como consecuencia directa del trabajo que desarrollen, padezcan un deterioro en su indumentaria particular, podrán solicitar por escrito de sus empresas, dos uniformes de trabajo, uno de invierno y otro de verano, con obligación de utilizarlos de forma habitual y permanente, pudiendo en su caso las empresas fijar en los mismos el anagrama o nombre comercial de las empresas sin que su tamaño pueda exceder de 25 centímetros.

Capítulo V. Faltas y Sanciones

Artículo 39. Faltas

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores serán constitutivas de faltas que podrán ser sancionadas y que según su índole y en atención a las circunstancias concurrentes podrán ser leves, graves y muy graves.

Artículo 40. Faltas Feves

Serán faltas leves las siguientes:

A) Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo o en el mantenimiento del material que no produzca perturbación o perjuicio importante en el servicio encomendado.



B) Hasta dos faltas de puntualidad al trabajo durante un periodo de 30 días, siempre que de las mismas no se derive grave perjuicio para la empresa.

C) No atender al público con la corrección debida.

D) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

E) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

F) Cualquier otra de naturaleza y gravedad análoga a las anteriores.

Artículo 41. Faltas Graves

Serán faltas graves las siguientes:

A) Hasta dos faltas de puntualidad al trabajo en un periodo de 30 días si de las mismas se deriva perjuicio para la empresa.

B) Más de 2 faltas de puntualidad al trabajo durante un periodo de 60 días.

C) De dos a cinco faltas de asistencia al trabajo en un periodo de 60 días.

D) El abandono del trabajo, sin causa justificada.

E) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

F) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio.

G) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él .

H) La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

I) Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

J) Falta de respeto o consideración al público.

K) Discusiones con los compañeros del trabajo en presencia del público.

L) La reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un periodo de tres meses.

M) Cualquier otra de naturaleza y gravedad análoga a las anteriores.

Artículo 42. Faltas muy Graves



Serán faltas muy graves las siguientes:

- A) Más de 10 faltas de puntualidad al trabajo en un periodo de 6 meses.
- B) Más de 5 faltas de asistencia al trabajo en un periodo de seis meses o más de 10 en un periodo de 12 meses.
- C) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- D) Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización expresa de la empresa.
- E) Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en los materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, enseres, documentos, instalaciones y edificios de la empresa.
- F) El robo, hurto, o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
- G) Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la empresa.
- H) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto al empresario, jefes, o familiares o compañeros y subordinados.
- I) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- J) La embriaguez o toxicomanía dentro del servicio o fuera de él, siempre que en este segundo caso sea habitual.
- K) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo.
- L) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.
- M) Cualquiera otra de naturaleza y gravedad análoga a las anteriores.

Artículo 43. Sanciones Leves

Por la comisión de faltas leves se podrán imponer las siguientes sanciones:

- A) Amonestación verbal.
- B) Amonestación escrita.
- C) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Artículo 44. Sanciones Graves



Por la comisión de faltas graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a 20 días.

Artículo 45. Sanciones muy Graves

Por la comisión de faltas muy graves, se podrán imponer las siguientes sanciones:

A) Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

B) Despido.

Artículo 46. Normas de Procedimiento

Corresponde a la Dirección de las empresas la facultad de sancionar a los trabajadores.

Las sanciones de las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, en la que conste la fecha y los hechos que las motiven.

Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Empresa recibirán comunicación de las sanciones muy graves que se impongan.

Artículo 47. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VI. Seguridad e Higiene del Trabajo

Artículo 48. Normas Generales

Las empresas afectadas por el presente Convenio cumplirán en todo momento las disposiciones legales en vigor acerca de seguridad e higiene del trabajo.

Capítulo VII. Disposiciones Finales

Artículo 49. Cláusula de Inaplicación Salarial

Las empresas al objeto de coadyuvar a la superación de dificultades económicas que de una forma coyuntural atraviesen, podrán obtener tratamiento diferenciado, para lo cual formularán solicitud a la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo de 45 días a partir de la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia, acompañando a la solicitud balances y cuentas de resultado correspondiente a los dos últimos años, previsiones económicas para el año siguiente e informe y análisis de la situación, o la documentación correspondiente





a la modalidad fiscal en la que se encuentra clasificada.

Las empresas y trabajadores afiliados a las Organizaciones firmantes del presente Convenio, podrán acordar las condiciones y requisitos necesarios para la referida inaplicación, notificando dicho acuerdo, en su caso, a la Comisión Paritaria del Convenio, que homologará el mismo, en un plazo no superior a 10 días, salvo que el acuerdo contenga aspectos contrarios a Ley o a lo establecido en el presente Convenio. El acuerdo requerirá el visto bueno de la Organización a la que esté afiliada la empresa y/o trabajador.

La Comisión Paritaria, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de la empresa y en caso de discrepancia sobre la valoración de los datos de la documentación que se cita en el párrafo 1º, determinará por mayoría en un plazo no superior a 10 días, la procedencia de tratamiento salarial diferenciado, pudiendo comprobar, por cualquier medio admitido en derecho la realidad de la documentación presentada, en su caso.

Si el acuerdo mayoritario de la Comisión no es posible, se ofrecerá a las partes el sometimiento voluntario a la decisión arbitral que a tal efecto adopten en forma de laudo un Comité, constituido, para cada caso, por un representante de APROCOM, otro de UGT, firmantes del presente Convenio y el Delegado Provincial de Trabajo o persona en la que él delegue.

Recibido por las partes el ofrecimiento de sometimiento voluntario a la referida decisión arbitral, éstas comunicarán a la Comisión Paritaria en el plazo de 10 días su deseo o no de someterse a la misma. Si deciden someterse, el laudo arbitral vinculará a las partes en los términos establecidos en el mismo. En el supuesto de que cualquiera de las partes decidiera no someterse o no contestase, podrá acudir a los Tribunales competentes en uso de su derecho.

En cualquier caso, la indicada inaplicación sólo afectará a los conceptos salariales del Convenio, quedando obligados empresas y trabajadores por el resto del contenido normativo.

Considerando el carácter coyuntural que debe tener la Inaplicación Salarial establecida, las empresas que obtengan de la Comisión Paritaria dicha homologación o reconocimiento, deberán eliminar posterior y paulatinamente, las diferencias salariales en los términos que se acuerde.

Artículo 50. Derogación

El presente Convenio Colectivo sustituye a la Ordenanza de Trabajo en la Industria de Tintorerías y Limpieza, Lavanderías y Planchado de Ropa, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1972, que queda derogada en su integridad.

Anexo. Tabla salarial para la primera anualidad del Convenio, 1 de enero

2002 a 31 de diciembre 2002

Categorías Profesionales	Mensual	Anual
Grupo I		
Personal Técnico		
Director	601.32	8.418.48
Técnico	565.95	7.923.30
Encargado General	530.57	7.427.98
Jefe de Sección	502.28	7.031.92
Grupo II		
Personal Administrativo		
Jefe Administrativo	502.28	7.031.92
Oficial Administrativo	473.98	6.635.72
Auxiliar Administrativo	452.76	6.338.64
Grupo III		
Personal Obrero y de recibo y entrega		
Encargado	502.28	7.031.92
Oficial de Primera	473.98	6.635.72
Oficial de Segunda	463.38	6.487.32
Conductor de Primera	473.98	6.635.72
Conductor de Segunda	463.38	6.487.32
Especialista	458.06	6.412.84
Peón o Mozo de Reparto	452.76	6.338.64
Grupo IV		
Personal Subalterno y de Servicios Auxiliares	452.76	6.338.64
Vigilante o Sereno		
Portero	452.76	6.338.64
Limpiadora	452.76	6.338.64

Plus de transporte: Se fija en 0,99 euros por día de trabajo y no está incluido en los totales anuales.