SECCIÓN QUINTA

Núm. 4663

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, COMPETITIVIDAD Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector de Lavanderías Industriales de Zaragoza

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo del sector de Lavanderías Industriales de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Lavanderías Industriales de Zaragoza para los años 2025 a 2029 (código de convenio 50100425012016), suscrito el día 17 de abril de 2026, de una parte por la Asociación Empresarial de Lavandería Industrial de Zaragoza, en representación de las empresas del sector y de otra, por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-Aragón y CC.OO. del Hábitat de Aragón, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 17 de abril de 2026, requerida subsanación y presentada el 1 de julio de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de esta Subdirección Provincial, con notifica ción a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 3 de julio de 2026. — La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana María Catalán Cólera.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAVANDERÍAS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Art. 1º. *Partes signatarias.*

El presente Convenio es suscrito, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Lavandería Industrial de Zaragoza, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-Aragón y CC.OO. del Hábitat de Aragón, en representación de los trabajadores afectados.

Art. 2º. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional y que se encuentran situados en la Provincia de Zaragoza, aunque el domicilio social de la empresa a la que pertenezca radique fuera de la Provincia.

Art. 3º. *Ámbito funcional.*

Este Convenio será de aplicación a todas las empresas del sector de lavandería industrial, tanto las ya establecidas, como las que con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio se puedan establecer.

Se entenderán empresas de lavandería industrial afectadas por este Convenio, a todas aquellas en las que los servicios que presten de lavandería vayan destinados a otras entidades públicas, personas jurídicas o empresarios individuales (hospitales, hoteles, restaurantes, residencias, etc.).

Art. 4º. *Ámbito personal.*

Se regirán por el presente Convenio, la totalidad de los trabajadores que, en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en las empresas mencionadas en los artículos anteriores, sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5º. ***Ámbito temporal, denuncia y prorroga.***

El presente convenio tendrá una vigencia de 5 años de duración, desplegando sus efectos desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2029.En todo caso, los efectos económicos del presente convenio se producirán a partir del 1 de enero de 2026, en los términos previstos por el artículo 33 del mismo

La denuncia del presente Convenio podrá practicarse por cualquiera de las partes, mediante escrito comunicado a la autoridad laboral con 30 días naturales de antelación a la finalización de su vigencia.

Una vez denunciado el presente convenio, el mismo se mantendrá vigente hasta que sea sustituido por otro.

Art. 6º. ***Garantías personales.***

Se respetarán las situaciones personales que, en su conjunto, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio y se mantendrán estrictamente "*ad personan*".

Art. 7º. ***Compensación y absorción.***

Las condiciones pactadas es este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual o usos y costumbres locales.

Art. 8º. ***Vinculación a la totalidad.***

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

En el supuesto que la administración o la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado o bien si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación del mismo.

Si se diese tal caso, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que tengan conocimiento de la resolución de anulación correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de noventa días, a contar desde la citada fecha, las partes signatarias no alcanzasen acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio Colectivo en su totalidad.

Art. 9º. ***Estructura salarial.***

1. A la entrada en vigor de este Convenio, la estructura salarial será la siguiente:

a) Salario base Convenio.
b) Plus de transporte.
c) Plus de festivo.
d) Horas extras.
e) Nocturnidad.
f) 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 figuran debidamente identificados en el recibo de salarios, considerándose incluidos en la estructura salarial de tales trabajadores a título estrictamente individual.

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

3. El abono de la nómina se efectuará por meses vencidos, hasta el día límite 5 de cada mes.

4.- En todo caso, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores/as una retribución total bruta anual, para el año 2026, no inferior a 17.094 €, siendo esta cantidad la que se refiera cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo al Salario Mínimo Interprofesional de cada año, incluidos todos los conceptos de naturaleza salarial y excluidos las indemnizaciones y suplidos.

Art. 10º. ***Salario base Convenio.***

Se considerará salario base Convenio el que se fija en la tabla de retribuciones del anexo.

Art. 11º. ***Plus de transporte.***

El Plus de Transporte se establece en 1.94 euros brutos por día efectivamente trabajado para 2026, 2,02 euros brutos en 2027, 2,08 euros brutos en 2028 y 2,14 euros brutos en 2029.

Estarán exentas de abonar este plus las empresas que tengan contratado el servicio de transporte para sus empleados.

Art. 12º. *Compensación por kilometraje.*

Se establece una compensación por kilometraje, en cuantía de 0,26 euros brutos por kilómetro, para los trabajadores que deban utilizar el vehículo propio para el desempeño de su puesto de trabajo (labor comercial).Este plus no será compatible con el plus de transporte.

Art. 13º. *Jornada, descanso semanal y festivos.*

1. La jornada de trabajo para los años 2025 y 2026 queda establecida en 1.816 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, en 1.806 horas de trabajo efectivos en cómputo anual para 2027, en 1.796 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para 2028 y en 1.786 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para 2029. Asimismo, y desplegando efectos normativos más allá de la vigencia del convenio colectivo, desde el 1 de enero de 2030, la jornada quedará establecida desde la referida en 1.784 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

2. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso de quince minutos durante la misma, que se considerará tiempo efectivo de trabajo.

En los centros de trabajo donde, a la entrada en vigor de este convenio, este periodo de descanso, considerado como tiempo de trabajo efectivo, fuese superior al pactado en el presente artículo, se respetará como condición más beneficiosa.

3. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

4. Por la naturaleza de los trabajos a desempeñar, se hace necesario conciliar la jornada semanal con las necesidades organizativas de las empresas. Por este motivo, los trabajadores afectados por el presente convenio deberán desempeñar sus funciones en jornada semanal de 40 horas de lunes a sábado, siendo las jornadas de sábados como días laborales normales.

5. Por razones derivadas de necesidades productivas u organizativas podrá acumularse por períodos de hasta dos semanas el descanso semanal establecido en las disposiciones de carácter general. Idéntico régimen legal será de aplicación respecto a las festividades.

6. Los descansos diarios, semanales y anuales se adecuarán a las necesidades organizativas de las empresas. Dicha distribución respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario, semanal y entre jornadas recogido en los artículos 34.2 y 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14º. *Plus* de *festivo.*

Los días de fiesta trabajados se cobrarán con un incremento salarial del 75% de todos los conceptos salariales a excepción del plus de transporte o kilometraje.

Teniendo en cuenta que el proceso productivo no es susceptible de interrupción, se prestará servicios todos los días naturales a excepción de los domingos y los días 1 de enero y 25 de diciembre, si por razones excepcionales se trabajara algún domingo o festivo de los anteriormente señalados (25 de diciembre ó 1 de enero), se cobrará el plus de festivo. La Dirección de la empresa podrá cambiar por causas organizativas el 12 de octubre por el domingo más próximo, este domingo se abonará únicamente el plus de festivo, los días 2 de enero y 26 de diciembre que coincidan con domingo será necesario la prestación de servicios del personal que la empresa considere oportuno para la atención de sus clientes, en cuyo caso será puesto en conocimiento del personal afectado con la suficiente antelación.

El plus de festivo se percibirá sólo por la efectiva realización del trabajo en los días señalados en este Convenio, y no se percibirá en periodos de vacaciones, e IT o suspensión temporal del contrato.

Las empresas que dispongan de un acuerdo o pacto con los representantes de los trabajadores de las empresas en relación al plus festivo, firmado con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo seguirán siendo de aplicación y mantendrán su vigencia.

Art. 15º. *Horas extraordinarias.*

Se considerará hora extraordinaria toda aquella que exceda de la jornada ordinaria diaria de trabajo, y dicho exceso se abonará en la nómina del mes siguiente según anexo.

No se podrá exceder de 80 horas al año y serán de carácter voluntario, salvo por avería o causas de fuerza mayor.

Se considerará hora extraordinaria festiva toda aquella que se haga superando el horario de la jornada ordinaria diaria de trabajo y que coincida en domingo o festivo; Dicho exceso se abonará en la nómina del mes siguiente según anexo.

Las horas extraordinarias se percibirán en las siguientes cuantías:

• Horas extras normales: según anexo

• Horas extras festivos: según anexo

En cualquier caso, no se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen como consecuencia de la aplicación de la distribución irregular de la jornada de trabajo regulada en el artículo 19 del presente convenio.

Art. 16º. *Nocturnidad.*

El trabajo en jornada nocturna desde las 22.00 horas a las 6.00 horas tendrá un recargo del 25% sobre el salario base Convenio.

Art. 17º. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de 30 días cada una. El importe se calculará sobre el salario base Convenio se abonarán una en fecha de 30 de junio, que se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio, y, la otra, en fecha de 30 de diciembre, que se devengará desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

Por acuerdo entre las partes se podrán prorratear las gratificaciones extraordinarias expuestas en el párrafo anterior.

Art. 18º. *Trabajo a tiempo parcial.*

En materia de trabajo a tiempo parcial se estará a lo previsto por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19º. ***Distribución irregular de la jornada de trabajo.***

De conformidad con lo previsto por el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá distribuir de forma irregular el 20% de la jornada anual de trabajo, sin que la jornada diaria pueda ser inferior a 6 horas ni superior a 10 horas.

La jornada que se haya distribuido de forma irregular deberá ser objeto de neutralización en el plazo máximo de 6 meses.

Art. 20º. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba para el personal consistirá en lo estipulado en el art. 14 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.

Art. 21º. *Trabajo de distinta categoría / grupo profesional.*

Las empresas, en caso de necesidad, podrán destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría / grupo profesional, pagándoles el sueldo de dicha categoría /grupo profesional, por día efectivo de trabajo.

Cuando esta situación dure más de tres meses dentro de la vigencia de este Convenio, se le reconocerá la categoría/ grupo profesional que está realizando y el salario correspondiente, salvo en el caso de que se le destine por estar algún trabajador accidentado, IT, o embarazada.

En el caso de que se destine a trabajos de inferior categoría/ grupo profesional, se le respetará el salario base Convenio correspondiente a la categoría / grupo profesional que ostentase, pero no los complementos específicos del puesto de trabajo.

Este artículo será de aplicación para todo trabajador o trabajadora, sin distinción de sexo, edad, etc.

Art. 22º. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de un periodo de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, o proporcionalmente al tiempo trabajado en cada año natural, por el total de los conceptos salariales a excepción del plus de transporte o kilometraje.

En los centros de trabajo que así se acostumbre, ó, de mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, los treinta días naturales que se establecen como periodo de vacaciones en el párrafo anterior, podrán ser sustituidos por 22 días laborables en los centros de trabajo cuya jornada ordinaria se efectúe de lunes a viernes, y, por 26 días laborables en los centros de trabajo cuya jornada ordinaria se efectúe de lunes a sábado.

En el establecimiento del calendario de vacaciones tendrán audiencia e intervención los trabajadores a través de sus representantes sindicales.

Retribución de los días de vacaciones anuales retribuidas: dicha retribución se producirá de la siguiente forma:

(i) Percibirán una retribución por todos los conceptos salariales fijos (percibidos los 12 meses del año) a excepción del plus de transporte o Kilometraje en proporción a los días de vacaciones disfrutados en la nómina del mes en que se disfrute las vacaciones.

(ii) Adicionalmente, se determinará por cada trabajador/a los importes percibidos por pluses salariales variables a lo largo del año natural, siempre que el percibo de cada plus se haya producido en 6 ó más meses dentro del año natural.

(iii) Determinado el importe anterior, se calculará la media percibida por dichos conceptos (dividiendo el importe total percibido por los conceptos computables entre 11 meses). La cantidad resultante deberá dividirse entre 30 días para obtener la cantidad diaria en que deberá incrementarse la retribución en los días de vacaciones.

(iv) El importe de la retribución por vacaciones de los puntos (ii) y (iii) así calculada se abonará dentro del primer trimestre del siguiente año natural.

Dadas las características de los servicios que presta el sector, las vacaciones se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (vacaciones de verano) y entre el 1 de enero y el 30 de abril (vacaciones de invierno), estableciéndose los turnos con carácter rotativo con la posibilidad de cambio de turno entre compañeros de la misma categoría/grupo profesional, comunicándoselo a la empresa para su conocimiento.

Dicho calendario será realizado como mínimo dos meses antes del inicio del disfrute de las vacaciones, expuesto en el tablón de anuncios y comunicado a la representación de los trabajadores.

La empresa garantizará el disfrute del permiso de vacaciones en periodo distinto, si así lo deseara el trabajador, al correspondiente al periodo de descanso/permiso de maternidad/paternidad cuando ambos coincidan por estar así fijado en el calendario laboral de la empresa siempre que se notifique con veinte días de antelación.

Cuando el periodo vacacional fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 23º. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello las empresas mantendrán una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados y consultados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la empresa y el deber de la empresa en los términos establecidos en el presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que son actores necesarios en la gestión ambiental de la empresa y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden al Comité de Empresa, delegados de personal y representantes sindicales, los Delegados de Prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente establecidas en el artículo 25, siendo a todos los efectos también Delegados de Prevención Ambiental.

Art. 24º. *Competencias y funciones del delegado ambiental de personal (DAP).*

Los Delegados de Prevención tendrán en materia de medio ambiente las siguientes competencias y funciones:

A) Competencias:

1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental en el marco de los criterios ambientales definidos en el artículo 24.

2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa medioambiental.

3. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente así como de las políticas y objetivos ambientales que la empresa establezca.

4. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones ambientales de la empresa.

En cualquier caso, la empresa deberá informar a los Delegados de Prevención, con carácter previo a su ejecución, la adopción de las decisiones relativas a la introducción de modificaciones en los procesos o la organización del trabajo derivadas de las obligaciones ambientales de la empresa o aquellas que puedan tener una incidencia en las mismas [obligaciones ambientales].

Las partes acuerdan dotar al Comité de Seguridad y Salud de los contenidos competencias en materia de medio ambiente, tal como marcan las tendencias de los instrumentos legislativos comunitarios, así como los instrumentos de gestión voluntarios.

B) Medios y formación:

La empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia de medio ambiente que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Art. 25º. ***Formación en materia de medio ambiente.***

Las empresas incluirán en sus planes anuales de formación la de medio ambiente.

Art. 26º. ***Ropa de trabajo.***

La empresa entregará a sus trabajadores dos prendas o uniformes a cada trabajador o trabajadora por año, siendo por cuenta de la Empresa la limpieza y aseo de los mismos. Para el personal que efectúe trabajos fuera de la Empresa se le entregará la ropa necesaria, como las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Las prendas o uniformes cuando se deterioren serán sustituidos a la mayor brevedad.

Art. 27º. ***Revisión médica.***

La empresa se compromete a efectuar los reconocimientos médicos preceptivos y periódicos a sus trabajadores, siendo a cargo de la empresa los gastos de la totalidad del salario que por tal causa pudiera dejar de percibir el trabajador o trabajadora.

Art. 28º. ***Incapacidad temporal.***

Los trabajadores que inicien un proceso de Incapacidad Temporal derivado de enfermedad profesional o accidente laboral percibirán de la empresa y desde el primer día el 100% de la base de cotización para contingencias profesionales del mes inmediatamente anterior.

Cuando el proceso de incapacidad temporal derive de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá de la empresa, desde el 20º día hasta el día 90º día, ambos inclusive, un complemento hasta el 90% de la base de cotización para contingencias comunes del mes inmediatamente anterior.

Art. 29º. ***Licencias y permisos.***

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

Quince días naturales en caso de matrimonio o registro como pareja de hecho.

Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Cuando por el mismo hecho causal dos o más parientes de primer grado tuvieran derecho a este permiso de tres días, solo uno de ellos podrá hacer uso de los tres días, el resto tendrá un permiso de dos días

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las

anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos permisos comenzarán el primer día laborable cuando el hecho causal se produzca en un día no laborable y podrán disfrutarse en días alternos y no consecutivos a lo largo de la duración del hecho causal.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta 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 periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los trabajadores.

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

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

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. El permiso de lactancia será de 14 días, que se sumaría al descanso maternal.

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

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado j) de este artículo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por acuerdo entre empresa y trabajador/a, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados g), i), corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa~~rio~~ y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados g), h), i), serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

El trabajador o trabajadora podrá ausentarse por un máximo de 8 horas al año por asuntos propios. El disfrute de este permiso queda condicionado a un número máximo del 4 % de la plantilla simultáneamente.

Las visitas médicas para el propio trabajador o trabajadora por tiempo necesario para asistir a consulta hasta un máximo de 18 horas en la jornada anual al final de la vigencia del convenio, dichas horas se podrán utilizar igualmente para acompañamiento de un hijo del trabajador menor de 14 años de edad o personas mayores a su cargo hasta primer grado de afinidad o consanguinidad.

Se entiende por tiempo necesario para asistir a consulta al médico de familia o de Especialista del SALUD cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo. Debe constar en el justificante médico de asistencia la especificación de tiempo empleada en la misma. En el caso de asistencia médica con cita previa a médico Especialista, ésta será comunicada con la mayor antelación posible a la empresa.

El disfrute de este permiso queda condicionado a la presentación del justificante de asistencia a consulta con todas las especificaciones antes mencionadas.

Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común, justificando esa convivencia mediante certificado de empadronamiento u otro equivalente.

Art. 30º. *Seguridad y salud laboral.*

Las empresas afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones genéricas dictadas en materia de seguridad laboral, y las específicas propias del sector laboral así como las que deriven de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas que den servicios destinados a ropa infecciosa, hospitalaria o centros con pacientes asistidos y con el fin de evitar infecciones cruzadas deberán tener todas las especificaciones técnicas que a continuación se detallan:

1. Separación física entre zona sucia y zona limpia.
2. Todos los desagües e instalaciones de las lavadoras y túneles de lavado deberán estar dentro de la zona sucia.
3. Programas de lavado y desinfección, tanto de maquinaria como textil.
4. Sistemas de desinfección de vehículos.
5. En los puntos 3 y 4, se deberán adjuntar las fichas técnicas de todos los productos utilizados en los que se detallen sus características.
6. Las empresas deberán suministrar a todos los trabajadores que realicen su jornada en la zona sucia y con el fin de evitar cualquier tipo de infección que el manipulado de ropa pudiera transmitir, todo el material necesario para su prevención (ropa, guantes, mascarillas, etc.).

Art. 31º. *Derechos sindicales.*

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 32º. *Jubilación.*

Según marque la legislación vigente en cada momento.

Art. 33º. *Tablas e incrementos salariales.*

Las tablas salariales para los años 2025 a 2029 son las que se encuentran en el Anexo del convenio colectivo.

Incrementos salariales:

(i) Con efectos del 1 de enero de 2025, las tablas salariales y el plus de transporte no se incrementan (0%), ni se generarán atrasos por ningún concepto.

(ii) Con efectos del 1 de enero de 2026, las tablas salariales y el plus de transporte no se incrementan (0%)

(iii) Con efectos del 1 de enero de 2027, las tablas salariales y el plus de transporte se incrementan un 4%.

(iv) Con efectos del 1 de enero de 2028, las tablas salariales y el plus de transporte se incrementan en un 3%.

(v) Con efectos 1 de enero de 2029, las tablas salariales y el plus de transporte se incrementan en un 3%.

Revisión de tablas salariales:

Se establece un mecanismo de revisión salarial bianual, en los siguientes términos:

En el supuesto de que la suma del índice de Precios al Consumo (IPC) general español correspondiente a los años 2027, 2028 y 2029 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en el presente convenio colectivo para los referidos años (10%), se procederá a revisar los conceptos económicos regulados en el presente convenio colectivo, sin efectos retroactivos, en la diferencia que resulte, y hasta un máximo del 2%. Los nuevos valores que se obtengan servirán de base para el cálculo de los incrementos salariales que pudieran pactarse para el año 2030, sin que puedan corresponder atraso alguno.

Art. 34º. *Clasificación profesional.*

El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen:

Grupo 1. Mandos Intermedios

Personal que realiza trabajos cualificados y con el grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad determinados por las funciones encomendadas. Puede tener atribuida de

forma permanente u ocasional la coordinación del trabajo de otras personas, solucionando los problemas que se les planteen.

Incluye las siguientes funciones:

—Encargado/a General: Persona con aptitud profesional suficiente para llevar a cabo la organización y control de todo el establecimiento.

—Encargado/a de Zona: Persona con aptitud profesional suficiente para llevar a cabo la organización y control de una zona determinada.

Grupo 2. Personal Administrativo

Personal que ejecuta un trabajo de oficina bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional, pero que necesitan adecuados conocimientos profesionales para su correcta ejecución.

Incluye las siguientes funciones:

—Oficial 1ª Administrativo/a: Persona que actúa bajo las órdenes de un/a jefe/a y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

—Auxiliar Administrativo/a: Persona que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un/a jefe/a, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

Grupo 3. Personal Obrero

Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total.

Incluye las siguientes funciones:

—Oficial 1ª Mantenimiento: Persona con aptitud profesional suficiente para llevar a cabo el mantenimiento, reparación y conservación de la maquinaria e instalaciones de todo el establecimiento.

—Oficial 2ª Repartidor/a: Persona que debe reunir los requisitos exigidos para llevar a cabo el reparto de ropa a través de los vehículos que la empresa dispone hasta el establecimiento del cliente, teniendo en cuenta que dentro de la empresa deberá realizar aquellas tareas que se le encomienden relacionadas con su función.

—Peón Especialista: Persona con aptitud suficiente para llevar a cabo cualquier puesto dentro del proceso de lavandería industrial y de todas las tareas relacionadas con dicho proceso (planchado en calandra, plancha de forma, empaquetado, preparación para el transporte y uso de maquinaria de lavado).

Art. 35º. *Régimen disciplinario.*

Faltas leves:

• Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de • un mes inferiores a treinta minutos.

La falta de asistencia al trabajo aún justificada, sin el correspondiente preaviso a la empresa a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

• No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

• La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes sin preaviso y sin la correspondiente justificación.

• No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

Faltas graves:

• Más de tres faltas de puntualidad en el periodo de un mes inferiores a treinta minutos o hasta tres faltas de puntualidad superior a treinta minutos cada una de ellas.

• La falta de asistencia al trabajo de más de un día en el periodo de un mes sin causa justificada.

• Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y clientes, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

• Abandonar el trabajo sin permiso, aunque sea por tiempo breve.

• La negligencia o descuido en el trabajo que produzca reclamación justificada del cliente.

• Los descuidos importantes en la conservación del material o artículos de la empresa.

• La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

Faltas muy graves:

• Más de cuatro faltas de asistencia al trabajo injustificadamente en el periodo de seis meses o de diez en el periodo de un año.

• La desobediencia a los superiores que, aunque no implique gran quebranto en el trabajo.

• La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo.

• El robo, hurto o malversación.

• Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros, subordinados y clientes.

• La reincidencia de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un periodo no superior a seis meses.

• Conductas constitutivas de acoso sexual tipificadas como delito en el vigente Código Penal.

Sanciones:

• Por falta leve: Amonestación verbal o amonestación por escrito.

• Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

• Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días. Despido con la pérdida de todos los derechos en la empresa.

Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y se lo comunicó al trabajador o trabajadora afectado/a, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 36º. *Comisión paritaria.*

1. Cuantas dudas y divergencias que puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio serán sometidas obligatoriamente a una Comisión Paritaria que estará constituida por las partes firmantes del presente Convenio.

2. La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de preceptos del presente Convenio.

c) Conciliación previa en conflictos colectivos que supongan interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

3. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión, se plantearan por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asistan al proponente.

c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes la petición de reunión, por carta certificada, con acuse de recibo, en el plazo de 10 días anteriores hábiles a la convocatoria.

5. La comisión paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir informe en otro plazo igual de 15 días.

6. La comisión quedará válidamente constituida cuando asista la mayoría de cada una de las dos partes que la constituyen, empresarial y social.

7. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

8. Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente. Cuando se trate de interpretar el Convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

9. El incumplimiento de los plazos aquí establecidos, sin haberse producido convocatoria, resolución o dictamen, dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se hayan planteado.

10. Las cuestiones relativas a la administración, interpretación, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados de este Convenio Colectivo serán resueltas según la cláusula adicional primera del presente Convenio.

11. Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria para recibir las consultas o peticiones de mediación, cualquiera de las organizaciones sindicales o asociación empresarial que la integran, que son:

Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-Aragón

C/ Costa 1, 4ª planta, 50001, Zaragoza.

CCOO del Hábitat de Aragón.

Pº. Constitución 12, 4ª planta, 50008, Zaragoza.

Asociación de Empresarios de Lavandería Industrial de Zaragoza.

C/ Santo Domingo, 6, nave2.1, Pol. Centrovía, 50198, La Muela, Zaragoza.

Artículo 37º. *Cláusula de inaplicación.*

Según lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores, se podrá modificar por las empresas adscritas a este Convenio las materias que se detallen a continuación, siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Les materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo por turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del Estatuto.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La empresa que quiera proceder a la inaplicación de alguna de estas materias, deberá abrir un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores en la empresa que tendrá una duración máxima de 15 días, debiendo acreditar suficientemente en este período de consultas, las causas y los motivos que justifican la inaplicación.

A las empresas en las que no se disponga de representación legal de los trabajadores, serán los sindicatos mayoritarios firmantes de este convenio los que asumirán la representación de los trabajadores o, a elección de los trabajadores afectados, una Comisión elegida democráticamente por ellos conforme a la legislación vigente.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa. En caso de acuerdo en la misma empresa, ambas partes notificaran el Acuerdo a la Comisión paritaria del Convenio y a la Autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a la Comisión paritaria del Convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera comunicada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o en el caso de persistir el desacuerdo después de la finalización del trámite ante la Comisión paritaria, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación y, en su caso, si así lo deciden les partes, las partes se someterán al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), mediante solicitud de conciliación o mediación por cualquiera de las partes.

El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del Convenio, deberá de concretar las nuevas condiciones a aplicar a les personas trabajadoras de la empresa, y la vigencia de la inaplicación, la cual no podrá prolongarlas más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio.

Artículo 38º. *Igualdad.*

En materia de igualdad se estará a las previsiones legales vigentes en cada momento, estando obligadas las empresas y trabajadores afectadas por el presente convenio a dar estricto cumplimiento a las citadas previsiones legales.

Cláusula adicional primera

Ambas partes acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Cláusula adicional primera. Protocolo acoso LGTBI

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, estas medidas se aplicarán a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y serán de aplicación voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

1. IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

Las empresas del sector desarrollarán acciones para crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI tanto en lo relativo no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

2. ACCESO AL EMPLEO.

Las empresas desarrollarán medidas dirigidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Las empresas basarán la clasificación, promoción profesional y ascensos en criterios objetivos tales como el nivel de cualificación y la capacidad, evitando discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo así como su alcance y contenido

.– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS.

Las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, teniendo en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI conforme a la legislación vigente.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos fijados legalmente para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

6. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras serán considerados como faltas muy graves.

7. PROTOCOLO DE ACOSO

Las empresas quedarán obligadas a formalizar un protocolo frente al acoso por razón de orientación y diversidad sexual, expresión o identidad de género.

ANEXO TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2025

GRUPO I	SALARIO BASE	HORA EXTRA	HORA EXTRA FESTIVO
Encargado general	1.184,00 €	9,32 €	14,01 €
Encargado de zona	1.184,00 €	9,32 €	14,01 €
GRUPO II			
Oficial 1ª de administración	1.184,00 €	9,32 €	14,01 €
Auxiliar administrativo	1.184,00 €	8,74 €	13,12 €
GRUPO III			
Técnico de mantenimiento	1.184,00 €	9,32 €	14,01 €
Oficial de 2ª repartidor	1.184,00 €	8,74 €	13,12 €
Peón especialista	1.184,00 €	8,74 €	13,12 €

TABLA SALARIAL 2026

GRUPO I	SALARIO BASE	HORA EXTRA	HORA EXTRA FESTIVO
Encargado general	1.321,00 €	11,71 €	15,28 €
Encargado de zona	1.321,00 €	11,71 €	15,28 €
GRUPO II			
Oficial 1ª de administración	1.271,00 €	11,27 €	14,70 €
Auxiliar administrativo	1.271,00 €	11,27 €	14,70 €
GRUPO III			
Técnico de mantenimiento	1.221,00 €	10,82 €	14,12 €
Oficial de 2ª repartidor	1.221,00 €	10,82 €	14,12 €
Peón especialista	1.221,00 €	10,82 €	14,12 €

TABLA SALARIAL 2027

GRUPO I	SALARIO BASE	HORA EXTRA	HORA EXTRA FESTIVO
Encargado general	1.373,84 €	12.25 €	15,97 €
Encargado de zona	1.373,84 €	12,25 €	15,97 €
GRUPO II			
Oficial 1ª de administración	1.321,84 €	11,78 €	15,37 €
Auxiliar administrativo	1.321,84 €	11,78 €	15,37 €
GRUPO III			
Técnico de mantenimiento	1.269,84 €	11,32 €	14,77 €
Oficial de 2ª repartidor	1.269,84 €	11,32 €	14,77 €
Peón especialista	1.269,84 €	11,32 €	14,77 €

TABLA SALARIAL 2028

GRUPO I	SALARIO BASE	HORA EXTRA	HORA EXTRA FESTIVO
Encargado general	1.415,06 €	12,69 €	16,55 €
Encargado de zona	1.415,06 €	12,69 €	16,55 €
GRUPO II			
Oficial 1ª de administración	1.361,50 €	12,20 €	15,92 €
Auxiliar administrativo	1.361,50 €	12,20 €	15,92 €

BOPZ

GRUPO III			
Técnico de mantenimiento	1.307,94 €	11,72 €	15,29 €
Oficial de 2ª repartidor	1.307,94 €	11,72 €	15,29 €
Peón especialista	1.307,94 €	11,72 €	15,29 €

TABLA SALARIAL 2029

GRUPO I	**SALARIO BASE**	**HORA EXTRA**	**HORA EXTRA FESTIVO**
Encargado general	1.457,51 €	13,14 €	17,14 €
Encargado de zona	1.457,51 €	13,14 €	17,14 €
GRUPO II			
Oficial 1ª de administración	1.402,34 €	12,64 €	16,49 €
Auxiliar administrativo	1.402,34 €	12,64 €	16,49 €
GRUPO III			
Técnico de mantenimiento	1.347,17 €	12,14 €	15,84 €
Oficial de 2ª repartidor	1.347,17 €	12,14 €	15,84 €
Peón especialista	1.347,17 €	12,14 €	15,84 €

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores/as una retribución total bruta anual, para los años 2027, 2028 y 2029, siendo esta cantidad la que se refiera cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo al Salario Mínimo Interprofesional de cada año, incluidos todos los conceptos de naturaleza salarial y excluidos las indemnizaciones y suplidos.