

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 6 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid suscrito por las organizaciones empresariales Aelicam, Astylcam y Unipyme y por la representación sindical de CC. OO. y UGT (código número 28003995011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid, suscrito por las organizaciones empresariales Aelicam, Astylcam y Unipyme y por las organizaciones sindicales CC. OO. y UGT, el día 5 de junio de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 6 de octubre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS
DE LA COMUNIDAD DE MADRID AÑOS 2022- 2024****PREÁMBULO**

El presente Convenio Colectivo de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid, se otorga por la Federación Regional de CC.OO. del Hábitat-Madrid, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-Madrid, la Asociación Profesional de Empresarios de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid (Astylcam), Unipyme Madrid y Asociación Empresarial de la Lavanderías Industriales de la Comunidad de Madrid (AELICAM).

CAPÍTULO PRIMERO**DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1º. - ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todas las industrias de tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías, lavanderías industriales, autoservicios, obradores de planchado a mano y a máquina, así como a los establecimientos de recepción y entrega de ropas al público que existan actualmente o que se creen.

A los efectos del presente convenio, se entenderán como lavanderías industriales aquellas en las que se den simultáneamente las siguientes circunstancias:

- a. Que los servicios que presten vayan destinados a entidades mercantiles y/o organismos públicos en general.
- b. Que tengan instalada maquinaria de lavandería con un total de capacidad de carga diaria igual o superior a 1000 Kg.
- c. Que, su plantilla media mensual sea superior a 10 trabajadores por cada centro de trabajo.

Artículo 2º. – ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las Empresas que desarrollen las actividades de tintorería y lavandería a las que se alude en el artículo anterior del presente Convenio, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 3º. - ÁMBITO PERSONAL

Igualmente afecta este Convenio a todas las personas trabajadoras que realicen servicios en las empresas citadas en el artículo 1º.

Artículo 4º. – ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓROGA

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

Artículo 5º. - NORMAS GENERALES

- a) Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. En el supuesto de que la autoridad laboral, de acuerdo con las facultades que le concede el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, este Convenio quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido de su totalidad.
- b) Derechos adquiridos. - Se respetarán las condiciones superiores, a título personal, que existan al entrar en vigor el presente Convenio y que con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.
- c) Absorción y compensación. - Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.
- d) Acuerdos de ámbito inferior al Convenio. - se respeta el derecho de las partes de pactar condiciones económicas por encima de las establecidas en este Convenio Colectivo.

Artículo 6º. - COMISIÓN PARITARIA

1. Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio, formada por cuatro vocales en representación de las Empresas y otros cuatro en representación de las personas trabajadoras.

Los vocales integrantes de esta Comisión son los siguientes:

- a) En representación de las personas trabajadoras: Dos en representación de CC.OO. del Hábitat-Madrid y otros dos en representación de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT- Madrid. Tendrán tal condición las personas que a tales efectos se designen por dichos Sindicatos.
- b) En representación de las Asociaciones de Empresarios: cuatro vocales, 2 por la Asociación Profesional de Empresarios de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid (Astylcam) y 2 por la Asociación Empresarial de Lavanderías Industriales de la Comunidad de Madrid (AELICAM). Ostentarán tal condición las personas que a tales efectos las designen.

2. Esta Comisión Paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

3. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión, al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos, dos miembros de cada representación.

4. Las funciones de la Comisión son las siguientes:

- a) Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.
- b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.
- c) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter.
- d) Las que no estando contempladas en los apartados anteriores le asignen las disposiciones legales.
- e) Proceder a estudiar nuevas definiciones de los grupos profesionales.
- f) Resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de falta de acuerdo: las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a las personas trabajadoras y empresas incluidas en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid.

5. Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

6. A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

7. Cuando la consulta se formule por una Empresa, deberá abonar, al tiempo de recibir la resolución de la misma, el canon que se fija en 168,28 euros, a fin de contribuir a sufragar los gastos de la negociación colectiva y de mantenimiento de la parte patronal de la Comisión Paritaria, salvo que acredite estar afiliado a alguna de las Asociaciones firmantes del Convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO**GRUPOS PROFESIONALES****Artículo 7º. – GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS CON SU DEFINICIONES**

- La clasificación profesional se establece en grupos profesionales y, en su caso, áreas funcionales con indicación del puesto de trabajo a desempeñar.
- Se establecen de forma diferenciada los grupos profesionales para los subsectores de “Tintorerías y Lavanderías” y los de las “Lavanderías Industriales”.
- Las empresas no estarán obligadas a contar con todas las categorías de los diferentes Grupos Profesionales, por cuanto que la plantilla de las mismas se determinará por éstas en función de sus necesidades y volumen de actividad, en el libre ejercicio de sus facultades organizativas
- Las funciones de las diferentes categorías recogen los rasgos generales de las mismas por lo que no tienen el carácter de exhaustivas.

A) Grupos Profesionales del subsector de Tintorerías y Lavanderías**Grupo 1 Personal técnico**

- Encargado/a general
- Encargado/a de Sección

Grupo 2 Personal Administrativo

- Jefe/a
- Oficial
- Auxiliar

Grupo 3 Personal Obrero

- Oficial de 1ª y Conductor/a
- Oficial de 2ª

Grupo 4 Despachos

- Encargado/a
- Oficial
- Ayudante

Grupo 5 Personal de Lavandería

- Encargado/a
- Especialista de 1ª
- Especialista de 2ª, Peón

Definición de los grupos y puestos de trabajo

Definición de factores que se incluyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional y funciones.

Grupo 1 Personal Técnico

Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo 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 soporte.

- a) **Encargado/a general:** es quien, con mando directo sobre los/as encargados/as de sección, en su caso, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección de los centros productivos en todos sus aspectos económicos y laborales
- b) **Encargado/a de sección.** - es quien dirige los trabajos de un centro o sección del mismo, 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 confiera su superior, siendo responsable de la disciplina del centro o sección a su mando.

Grupo 2 Personal Administrativo

Criterios generales: funciones que suponen la realización de trabajos complejos y heterogéneos, 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/as en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas para la gestión de una o diversas áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 1, a los que han de dar cuenta de su gestión.

- a) **Jefe/a administrativo/a:** es la persona trabajadora provista 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.
- b) **Oficial administrativo/a:** es la persona trabajadora que, dependiendo del jefe/a administrativo/a y pudiendo tener a su cargo personal administrativo, se responsabiliza de áreas específicas de la administración como cobros y pagos, facturación y demás tareas administrativas de especial complejidad.
- c) **Auxiliar administrativo/a:** es la persona trabajadora que, dependiendo del jefe/a administrativo/a o del oficial administrativo, lleva a cabo operaciones elementales administrativas y en general las puramente mecánicas inherentes a dicha actividad.

Grupo 3 Personal Obrero

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otras personas trabajadoras.

- a) **Oficial de 1ª:** Es la persona que con conocimiento de un oficio realiza todas las tareas de teñido, limpieza, desmanche, plancha, bien a mano o bien mecánicamente, teniendo asimismo el manejo, cuidado, en su caso, la vigilancia y mantenimiento de la máquina o máquinas a su cargo.
- b) **Conductor/a:** es la persona trabajadora que, provista de carnet de la clase correspondiente al vehículo que maneja y con conocimientos teórico-prácticos mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte.
- c) **Oficial de 2ª:** es la persona trabajadora que realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere de cierto grado de autonomía e iniciativa, todos ellos bajo la supervisión directa o sistemática de la persona superior jerárquica. Tiene acceso y emplea la información básica existente en su centro de trabajo.
Su iniciativa se extiende a todos los elementos del proceso de mantenimiento en forma autónoma. Comporta la responsabilidad sobre su propio trabajo.

Grupo 4 Personal de Despachos

- a) **Encargado/a.-** Es la persona que en el local abierto al público tiene la función de 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 prendas y artículos entregados y las existentes. También realizará, cuando así sea necesario, las demás labores de inferior categoría propias de esta actividad.
- b) **Oficial de Tintorerías y Lavanderías. -** Realiza las mismas funciones del Oficial de 1ª del Grupo 3 y también se encargará del recibo y entrega de ropa a clientes, señalando en su caso el precio del servicio y las condiciones a que se ajuste el encargo.
- c) **Ayudante de Tintorerías y Lavanderías. -** es la persona 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, así como aquellos que requieren un esfuerzo físico predominantemente.

Grupo 5 Personal de Lavanderías

- a) **Encargado/a:** Es la persona que, en un local dedicado exclusivamente a esta actividad, con atención o no al público desarrolla las mismas funciones que el Encargado/a del Grupo 4.

- b) **Especialista de 1ª:** es la persona que en las lavanderías en los términos antes expuestos y procediendo de la categoría inferior de este Grupo realiza tareas relativas al tratamiento de los artículos objeto de la actividad, como estado de las prendas, lavado, planchado, etc., que sin constituir propiamente oficio, requiere, asimismo, a parte de su esfuerzo físico, cierta práctica u aptitud, particularmente, en la utilización de la maquinaria destinada a esta actividad. También se encargará del recibo y entrega de ropa a clientes, señalando en su caso el precio del servicio y las condiciones a que se ajuste el encargo.
- c) **Especialista de 2ª y Peón:** es la persona trabajadora que, dependiendo del especialista, lleva a cabo operaciones elementales de especialista de 1ª, así como aquellas otras que requieren esfuerzo físico.

B) Grupos Profesionales del subsector de Lavanderías Industriales**Grupo 1 Mandos Intermedios**

- Encargado/a general
- Encargado/a de sección

Grupo 2 Personal Administrativo

- Jefe/a Administrativo/a
- Oficial Administrativo/a
- Auxiliar Administrativo/a

Grupo 3 Personal Especialista

- Oficial de 1ª Mantenimiento
- Conductor/a
- Oficial de 2ª Mantenimiento

Grupo 4 Personal de Lavandería

- Especialista de 1ª
- Especialista de 2ª
- Peón/Operario/a de producción
- Ayudante, mozo de reparto

Definición de los grupos y puestos de trabajo

Definición de factores que se incluyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

Grupo 1 Mandos Intermedios

Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo 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 soporte.

- a) **Encargado/a general:** es quien con mando directo sobre los/as encargados/as de turno y/o de sección tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección de los centros de trabajo, la fiscalización de los gastos, de herramientas, de energía, de combustibles y otras primeras materias industriales; la clasificación y distribución del trabajo y determinación de los procedimientos a utilizar, el estudio de la producción y sus rendimientos.
- b) **Encargado/a de Sección:** es quien dirige los trabajos de una o varias secciones del centro, con la responsabilidad consecuente en cuanto a la organización del trabajo, indicando al personal a sus órdenes la forma de ejecutarlo, el procedimiento que ha de utilizar y el tiempo que ha de invertir. Ha de tener los conocimientos técnicos o prácticos necesarios para ejecutar las órdenes que le confieran sus superiores, siendo responsable de la disciplina de las secciones a su mando.

Grupo 2 Personal Administrativo

Criterios generales: funciones que suponen la realización de trabajos complejos y heterogéneos, 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/a en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas para la gestión de una o diversas áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 1, a los que han de dar cuenta de su gestión.

- a) **Jefe/a administrativo/a:** es la persona trabajadora, que tiene a su cargo la dirección y responsabilidad directa de la oficina general, de una o más de una sección o dependencia.
- b) **Oficial administrativo/a:** es la persona trabajadora que, dependiendo del jefe/a administrativo/a y pudiendo tener a su cargo personal administrativo, se responsabiliza de áreas específicas de la administración de especial complejidad.
- c) **Auxiliar administrativo/a:** es la persona trabajadora que, dependiendo del jefe/a administrativo/a o del oficial administrativo/a, lleva a cabo operaciones elementales administrativas.

Grupo 3 Personal Especialista

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras.

- a) **Oficial de 1ª Mantenimiento:** es la persona con competencia en el conjunto de actividades profesionales de mantenimiento que requieren el dominio de las diversas técnicas del mantenimiento preventivo y correctivo, instalación, reparación, montaje y conservación de las instalaciones y maquinaria de la empresa, exigiéndose la comprensión de los funcionamientos técnicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso productivo y de sus repercusiones económicas.
- b) **Conductor/a:** es la persona trabajadora que, provista de carnet de la clase correspondiente al vehículo que maneja y con conocimientos teórico-prácticos, mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte.
- c) **Oficial de 2ª Mantenimiento:** es la persona trabajadora que realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere de cierto grado de autonomía e iniciativa, todos ellos bajo la supervisión directa o sistemática del superior jerárquico. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su centro de trabajo.
Su iniciativa se extiende a todos los elementos del proceso de mantenimiento en forma autónoma. Comporta la responsabilidad sobre su propio trabajo.

Grupo 4 Personal de Lavandería

Criterios generales: tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica salvo de la ocasional de un período de adaptación.

- a) **Especialista de 1ª:** es la persona trabajadora que en las lavanderías realiza tareas que, sin constituir propiamente oficio, requiere, asimismo, a parte de su esfuerzo físico, cierta práctica u aptitud.
- b) **Especialista de 2ª:** es la persona trabajadora, que dependiendo del especialista de 1ª, lleva a cabo operaciones elementales de especialista de 1ª.
- c) **Peón/Operario/a de producción:** es la persona trabajadora que, dependiendo de un/a especialista, lleva a cabo operaciones elementales de lavandería.
- d) **Ayudante, mozo reparto:** ayuda en las funciones que desarrolla el/la conductor/a en las tareas elementales de la ejecución del transporte, excepto la conducción y mantenimiento del vehículo.

CAPÍTULO TERCERO**INGRESO, PERÍODO DE PRUEBA, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN
PROFESIONAL, MOVILIDAD Y CESES****Artículo 8. - NATURALEZA DE LAS RELACIONES LABORALES**

1.- La admisión del personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional.

Artículo 9. - CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA

1.- En materia de contratación temporal se estará, en general, a lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. - CONTRATO FIJO DISCONTINUO

1.- De conformidad con los artículos 8 y 16 del Estatuto de los Trabajadores, deberá formalizarse por escrito, figurando la duración de la actividad, así como la forma y orden de llamamiento, haciendo constar igualmente la jornada laboral y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

2.- Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa o centro de trabajo, cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.

3.- El llamamiento a la persona trabajadora se efectuará mediante carta certificada con acuse de recibo, burofax certificado, u otro medio telemático previa autorización por la persona trabajadora, con 12 días naturales de antelación a la prestación del servicio. Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción Social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. La incomparecencia de la persona trabajadora al llamamiento supondrá su renuncia al puesto de trabajo.

Artículo 11. - PERÍODO DE PRUEBA

1.- Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal titulado: seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: tres meses.
- c) Personal no cualificado: un mes.

Se entiende por personal no cualificado el contemplado como tal en el artículo 14 del presente convenio, relativo al cese.

2. - Los períodos de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

3. - Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

4. - En todo caso, la persona trabajadora percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

5.- Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado a la persona trabajadora, a efectos de antigüedad y cuatrienios, el tiempo invertido en el período de prueba.

6. - Es potestativo para las empresas el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Artículo 12º. - FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. - La persona trabajadora tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2.- La empresa podrá exigir a toda persona trabajadora que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

3.- En todo lo relacionado con la promoción profesional de la persona trabajadora, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13º. - MOVILIDAD

La Empresa tendrá derecho a trasladar a cualquier persona trabajadora a otro centro de trabajo dentro de la misma localidad fundado en causas tecnológicas o por buen funcionamiento de la Empresa.

Si la asistencia al nuevo puesto de trabajo se produce dentro de una misma jornada, el plus de transporte se incrementará en un 50 por 100.

En caso de desempeñarse una categoría de superior nivel salarial, la persona trabajadora cobrará el salario de la máxima.

La movilidad geográfica y funcional se regirá en la forma establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. - CESES Y FINIQUITO

1.- Las personas trabajadoras no cualificadas que pretenda cesar en la empresa deberán comunicarlo a la misma con 10 días naturales de antelación, y con 15 días de antelación para el resto del personal. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá la parte proporcional de salario de los días no preavisados.

2.- Para el subsector de Lavanderías Industriales las personas trabajadoras no cualificadas son las de la categoría de Especialista de 2ª Peón/Operario de producción y Ayudante/Mozo de reparto. Y para el subsector de Tintorerías y Lavanderías son las de la categoría de Especialista de 2ª, Peón y Ayudante.

3.- Entre la recepción del finiquito por la persona trabajadora y su posterior pago no podrán transcurrir más de tres días hábiles.

CAPÍTULO CUARTO

SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 15º. - SALARIO BASE

15.1. Los salarios base mensuales y anual, incluidas las pagas extras, para todos los grupos profesionales y categorías en el año 2022, 2023 y 2024, son los que se recogen en la tabla económica aneja a este Convenio.

Se pactan los siguientes incrementos salariales, los cuales ya vienen reflejados en las tablas anexas:

- Año 2022: 4%
- Año 2023: 4%
- Año 2024: 3%

El incremento salarial para el año 2022 se llevará a cabo sobre las tablas vigentes de 2021, y se aplicarán desde el 1 de enero de 2022. Dicho incremento viene reflejado en la tabla salarial aneja.

El incremento salarial para los años 2023 y 2024 se aplicará sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año anterior.

Se establece la siguiente cláusula de revisión salarial: en caso de que los IPC reales del período acumulado 2023-2024 excedan del 10%, el incremento salarial del año 2025 se calculará sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2024, incrementada en un máximo de un 2%.

15.2. En todo caso, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo vendrán obligadas a abonar a las personas trabajadoras una retribución total anual que no podrá ser inferior al SMI previsto para cada año de vigencia del convenio.

Artículo 16º. - ANTIGÜEDAD

Las personas trabajadoras percibirán en concepto de antigüedad, quinquenios de un 5 por 100 de su salario base de este Convenio. Con un máximo de cuatro quinquenios.

Se respetará como condición más beneficiosa los quinquenios al 7 por 100 sobre el salario base a las personas trabajadoras que los devengaron antes del 1 de enero de 1.998. En este supuesto entre ambos tipos de quinquenios no podrán percibir más de cuatro quinquenios.

Artículo 17º. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos (2) pagas extraordinarias, cuya cuantía será igual al salario base de la categoría de la persona trabajadora más el porcentaje que le corresponda por antigüedad.

El pago de las mismas se llevará a cabo:

- La de verano, el 15 de Julio.
- La de Navidad, el día 15 de diciembre.

Por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, las pagas extras podrán prorratearse entre las doce mensualidades del año.

Artículo 18º. - POLIVALENCIA

Todas las personas trabajadoras a quienes la empresa les ofrezcan, dentro de su jornada laboral, realizar algunas de las funciones de un grupo superior y acepten ese ofrecimiento, voluntariamente, percibirán la cantidad que por este concepto se fija en la tabla salarial anexa a este Convenio. Tanto el ofrecimiento como la aceptación se harán por escrito, no pudiendo las empresas obligar a ninguna persona trabajadora hacer trabajos fuera de su grupo profesional sin su aceptación.

En el caso de realizar la totalidad o las principales funciones del grupo superior, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Este Plus se abonará en los supuestos de baja por IT, por cualquier causa.

Artículo 19º. - HORAS EXTRAORDINARIAS

La hora extraordinaria se abonará con el 115 por 100 de recargo sobre el valor de la hora ordinaria, reflejándose en la nómina el importe de las horas extraordinarias realizadas mensualmente, no pudiendo realizarse más de ochenta horas extraordinarias al año por persona trabajadora.

Artículo 19º BIS. - PLUS FESTIVO

Cuando la persona trabajadora preste sus servicios en alguno de los catorce festivos, tendrá derecho a un día de descanso compensatorio, percibiendo por el festivo trabajado la retribución normal de ese día y además la cantidad de un plus mínimo de 20€. El descanso compensatorio podrá estar contemplado en la jornada anual planificada.

En todo caso, las empresas o centros de trabajo que, a la firma del presente convenio, ya vengán abonando un plus, complemento o un pago en compensación por trabajo en festivos superior a 20 €, se respetará dicha regulación en sus términos. En tales casos no resultará de aplicación lo previsto en el párrafo anterior.

Artículo 20º. - PLUS DE TRANSPORTE

Se fija un plus de ayuda al transporte en la cuantía que se recoge en la tabla económica anexa a este Convenio, que será igual para todos los grupos profesionales y categorías y aunque su devengo es por los once meses de trabajo, su abono se llevará a cabo en doce mensualidades. Este plus de transporte se podrá deducir por las empresas los días que la persona trabajadora falte al trabajo. A estos efectos, el cómputo mensual, se considerarán días trabajados veinticinco días.

Artículo 21º. - FECHA DE PAGO

1.- El pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente como máximo en el último día hábil de cada mes.

2.- Los atrasos correspondientes a las nuevas tablas salariales, se tendrán que abonar dentro del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el B.O.C.A.M.

Artículo 22º. - ANTICIPOS

Las Empresas estarán obligadas, previa petición de la persona trabajadora, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por el importe máximo del 90 por ciento del salario devengado, salvo mejor acuerdo en cada Empresa.

CAPÍTULO QUINTO**JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****Artículo 23º. - JORNADA Y CALENDARIO LABORAL**

23.1. La jornada de trabajo anual para todo el personal afecto a este Convenio será la siguiente:

- (i) Para el año natural 2022, 1.812 horas de trabajo efectivo al año, independientemente de que la jornada sea continuada o partida.
- (ii) Para el año natural 2023, 1.808 horas de trabajo efectivo al año, independientemente de que la jornada sea continuada o partida.
- (iii) Para el año natural 2024, 1.804 horas de trabajo efectivo al año, independientemente de que la jornada sea continuada o partida.

De conformidad con lo previsto por el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá distribuir de forma irregular el 10% de la jornada anual de trabajo, sin que la jornada diaria pueda ser superior a 9 horas de trabajo efectivo.

23.2. La Empresa confeccionará previa consulta con la representación de los trabajadores un Calendario Laboral, antes de la iniciación del año en cuestión, es decir 31 de diciembre de cada año.

En cada centro de trabajo existirá un cuadrante horario permanentemente expuesto en un lugar visible para las personas trabajadoras, con los horarios de trabajo de cada turno

En los casos donde no haya representantes de las personas trabajadoras, la empresa comunicará y expondrá el calendario laboral en un lugar visible y de forma permanente en las mismas condiciones que el párrafo anterior, como máximo el día 20 de diciembre de cada año.

Artículo 24. - VACACIONES

Las personas trabajadoras disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

Se disfrutarán las vacaciones por años naturales, o la parte proporcional que corresponda, según el tiempo trabajado.

Las personas trabajadoras conocerán las fechas que le corresponden para el disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación.

Durante el período comprendido entre los meses de julio a septiembre se tendrá derecho al disfrute de 21 días de vacaciones. Sin perjuicio de lo anterior, por pacto entre la empresa y las personas trabajadoras, podrá acordarse el disfrute de todas las vacaciones fuera del período estival.

Las vacaciones, salvo pacto en contrario entre empresa y la persona trabajadora, no comenzarán entre semana, festivo o víspera de festivo, sino que comenzarán preferentemente en lunes.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25º. - PERMISOS Y LICENCIAS

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán faltar al trabajo sin merma de la retribución por las siguientes causas:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) 3 días laborables por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho con la que conviva, padres, madres o hijos/as. Si el fallecimiento se produce a una distancia de más de 100 kilómetros de la residencia de la persona trabajadora el permiso será de 6 días.
- c) 2 días laborables por fallecimiento de abuelos/as, nietos/as o hermanos/as si se produce en la residencia y de 4 días si el fallecimiento acaece a más de 100 kilómetros de la residencia del trabajador.
- d) 5 días laborables 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 a 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.

- e) 1 día laborable por traslado del domicilio habitual.
- f) 1 día laborable en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres/madres. Se amplía a 2 días el permiso en el caso de que el matrimonio tenga lugar fuera de la provincia de la residencia de las personas trabajadoras, de los cuales uno podrá ser el día anterior o posterior por acuerdo entre empresa y persona trabajadora.
- g) Por cumplimiento de deberes públicos y sindicales legislados, el tiempo y forma que ordene la legislación aplicable. En caso de que ese tiempo esté retribuido podrá deducirse la cantidad percibida de la retribución diaria.
- h) 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.

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las licencias establecidas en el presente artículo y en las mismas condiciones. Para acreditar la condición de pareja de hecho el solicitante de la licencia deberá aportar certificado que acredite su inscripción en el registro de uniones de hecho establecido a tal efecto.

Artículo 26º.- EXCEDENCIAS

1. Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad a efectos de quinquenios, se concederá por la designación o elección para un cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año, y preavisando con al menos 15 días naturales de antelación a su fecha de efectividad, tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por plazo no inferior de 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ejercitarse otra vez por la persona trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Asimismo podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa, las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras duren dichas funciones.

4. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual categoría o similar a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa con la salvedad que se recoge para el caso de la maternidad o las excedencias forzosas.

5. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, la persona trabajadora deberá incorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales, a partir del cese en el servicio, cargo o función.

6. En el caso de reingreso de una persona excedente si hubiese sido sustituida por una persona trabajadora con contrato de sustitución, ésta tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca.

Artículo 27.- MATERNIDAD, PATERNIDAD, CUIDADO DE MENORES Y LACTANCIA

Se estará en lo que marque la legislación vigente.

Las personas trabajadoras, podrán sustituir el derecho de ausencia por lactancia por un permiso de trece días laborables.

CAPÍTULO SEXTO

MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 28º.- ACCIDENTE DE TRABAJO

Las personas trabajadoras tendrán derecho, en caso de accidente de trabajo, a partir del día siguiente al mismo, al complemento salarial necesario para que sumado a la prestación de incapacidad temporal perciba el importe íntegro de sus retribuciones mientras permanezca en dicha situación de incapacidad temporal.

Asimismo, las personas delegadas de prevención tendrán la información de la investigación del accidente ya sea leve o grave en un plazo de 24 horas posteriores al accidente.

Artículo 29º.- COMPLEMENTO DE AYUDA FAMILIAR POR HIJOS/AS MENORES Y DE GUARDERÍA

Las personas trabajadoras que tenga un hijo/a con discapacidad física o psíquica, reconocida como tal por la Seguridad Social percibirá de la empresa la cantidad mensual que se recoge en la tabla económica anexa a este Convenio, independientemente de lo que perciba de la Seguridad Social.

Artículo 30º.- JUSTIFICANTE MÉDICO

1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a faltar al trabajo por el tiempo necesario, en los casos de asistencia o consulta médica de la Seguridad Social, tanto sea para consultar al personal facultativo de medicina general como al especialista.

2.- En ambos casos las personas trabajadoras deberán presentar, en el plazo más breve posible, el volante o justificante, además de avisar de inmediato de su falta al trabajo por el medio más rápido.

3.- Cuando la ausencia al trabajo sea de hasta tres días se requerirá un volante o certificado médico del titular de la Seguridad Social o Mutua Patronal, en el que se especifique que no pudo asistir al trabajo, y se abonará la retribución de estos días y hasta un máximo de 58 horas al año natural, laborables.

Artículo 31º.- DETENCIÓN Y RETIRADA DE CARNET DE CONDUCIR

1.- Detención: en caso de detención de la persona trabajadora y hasta que exista sentencia firme condenatoria, la empresa le reservará su puesto de trabajo. Quedando suspendido el contrato de trabajo durante el referido período.

2.- En caso de retirada de carnet de conducir a la persona trabajadora de la categoría de conductor/a, con motivo de una infracción acaecida durante su jornada de trabajo, la empresa procederá disciplinariamente.

Si la retirada del carnet de conducir es consecuencia de una infracción ocurrida fuera de la jornada de trabajo de la persona trabajadora, la empresa vendrá obligada a recolocar temporalmente, y la persona trabajadora vendrá obligada a aceptar dicha recolocación. Mientras dure esa recolocación temporal, percibirá la retribución del puesto de trabajo en que haya sido recolocado.

Artículo 32º.- PREMIOS POR JUBILACIÓN

1.- Jubilación.

La persona trabajadora que pase a la situación de jubilación percibirá dos mensualidades de 30 días de su salario real.

2.- Jubilación anticipada.

Por jubilación anticipada definitiva, de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, ésta percibirá la cantidad de 2.000 €. Este premio será incompatible con el del punto anterior.

CAPÍTULO SEPTIMO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33º.- CLASES DE FALTAS

1.- Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

2.- Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

Artículo 34º.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves:

- 1.- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- 2.- Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
- 3.- La no comunicación, con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- La falta de aseo y limpieza personal.
- 5.- Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
- 6.- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- 7.- La embriaguez ocasional.

Artículo 35º.- FALTAS GRAVES

Se consideran faltas graves:

- 1.- Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
- 2.- Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
- 3.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 4.- Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- 5.- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de las personas trabajadoras sin la debida autorización.
- 6.- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- 7.- El abandono de trabajo sin causa justificada.
- 8.- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- 9.- La embriaguez reiterada durante el trabajo.

Artículo 36º.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves:

- 1.- Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
- 2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- 3.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 4.- El hurto y el robo, tanto a las demás personas trabajadoras como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- 5.- La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez habitual o toxicomanía cuando repercutan negativamente en el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a las personas trabajadoras; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
- 6.- En general las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 37º.- SANCIONES

1.- Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a).- Amonestación verbal.
- b).- Amonestación por escrito.
- c).- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) Faltas graves:

- a).- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b).- Inhabilitación por plazo no superior a un año, para el ascenso a categoría superior.
- c).- Cambio de centro de trabajo.
- d).- Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

C) Faltas muy graves:

- a).- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b).- Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c).- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- d).- Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- e).- Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor/a o acosador/a.

En el caso de faltas leves se comunicará a los representantes legales de las personas trabajadoras dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

Artículo 38. – PRESCRIPCIÓN

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas 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, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

CAPÍTULO OCTAVO**PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES****Artículo 39º. - LEY DE PREVENCIÓN**

En materia de prevención de riesgos laborales se estará a lo previsto en la Ley núm. 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 40º. - PROTECCIÓN SOCIAL

En los centros de trabajo donde trabajen varias personas trabajadoras y sin detrimento de la labor a realizar, se procurará que las personas de mayor edad o con salud delicada realicen los trabajos de menor esfuerzo físico.

Artículo 41º. – VIGILANCIA DE LA SALUD

Todo el personal afecto al presente Convenio podrá someterse voluntariamente a una revisión médica anual. Solicitada la revisión médica por la persona trabajadora, ésta será obligatoria para la empresa, a cuyo cargo irá la misma. A tales efectos, la empresa vendrá obligada a conceder un permiso retribuido por el tiempo necesario para efectuar el reconocimiento.

En el caso de las trabajadoras, dentro de la revisión, deberá realizarse un examen ginecológico, siempre que se solicite por parte de la trabajadora.

El resultado de dichos reconocimientos será remitido a las personas trabajadoras de forma estrictamente confidencial.

Artículo 42. FORMACION PROFESIONAL

En esta materia se estará a la regulación legal vigente en cada momento.

Artículo 43º. - ROPA DE TRABAJO

La empresa estará obligada a facilitar a las personas trabajadoras la ropa de trabajo que a continuación se detalla y con los períodos que se indican:

- Durante el primer año de servicios:
 - Dos monos o dos pantalones y dos camisas.
 - Conductores/as: adicionalmente, un chubasquero.
- Los siguientes años: Un uniforme por persona.
- El personal que trabaje en lugares húmedos será provisto, además, de calzado adecuado para su labor.

Artículo 44º.- MEDIOS DE PROTECCIÓN

La empresa queda obligada a facilitar a las personas trabajadoras los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen y en cuya planificación preventiva deberá estar incluido.

Artículo 45º.- VESTUARIOS

Las empresas que tengan más de cinco personas trabajadoras en el centro de trabajo y lo pidan éstas, estarán obligadas a facilitar un cuarto para el vestuario con taquillas individuales, siempre que exista un cuarto adecuado para ello. En los restantes casos, cuando las personas trabajadoras necesiten ponerse ropa de trabajo y la empresa no disponga de un vestuario específico, el cambio de ropa podrá tener lugar en un lugar que reúna condiciones para ello.

Artículo 46º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Las personas trabajadoras que causen baja por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral se estarán a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO NOVENO**DERECHOS SINDICALES****Artículo 47º.- ACCIÓN SINDICAL**

1.- Las empresas están obligadas a facilitar a las secciones sindicales LOLS y comunicadas a la empresa, delegados de personal y comités de empresa, todos aquellos datos que éstos soliciten acerca de situaciones tales como justificantes de altas y bajas de la Seguridad Social, certificados profesionales, expedientes de crisis, partes de accidentes de trabajo, listado de personal, o cualquier otra a la que tengan derecho las citadas representaciones.

2.- Los representantes de las personas trabajadoras del centro de trabajo dispondrán de un mínimo de veinte horas retribuidas mensuales de crédito sindical. Para formación sindical dispondrán de otras veinte horas, igualmente, retribuidas. En ambos casos deberán avisar por escrito, previamente, de su ausencia, y en el caso de horas para formación, justificarlas por escrito posteriormente.

3.- Se podrán acumular en cada uno de los representantes de las personas trabajadoras el doble de las horas que le correspondan en el apartado anterior, por cesión de otros, salvo mejor acuerdo en cada empresa.

4.- En cada centro de trabajo se dispondrá de un tablón de anuncios habilitado para su utilización por las personas trabajadoras para información laboral y sindical.

5.- La representación legal de las personas trabajadoras podrán en todo momento pedir a la empresa que les muestre los boletines de cotización a la Seguridad Social y que se expongan los mismos en el tablón de anuncios.

CAPÍTULO DÉCIMO**MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES****Artículo 48.- DECLARACIÓN DE IGUALDAD**

La representación en las diferentes comisiones y órganos colegiados de las empresas se intentará ajustar al principio de composición paritaria de ambos sexos.

Artículo 49.- MEDIDAS DE IGUALDAD

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que entró en vigor el 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales.

Artículo 50.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La igualdad y no discriminación por razón de sexo contemplada en el artículo 14 de la Constitución y desarrollada por la Ley Orgánica n.º 3/2.007, de 22 de marzo, constituyen unos valores esenciales en el marco de este Convenio.

A tales efectos se establece el siguiente protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para aquellas empresas que no dispongan de uno propio.

La persona trabajadora que fuese objeto de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, tiene derecho a formular la denuncia de la situación a su jefe/a inmediato/a, a la Dirección de la Empresa o a la representación legal de los trabajadores, caso de existir en la Empresa.

La denuncia es aconsejable que precise con la mayor exactitud la situación producida, las personas intervinientes y la concreción de fechas y momentos.

Toda persona trabajadora que tenga conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo está facultada para efectuar también dicha denuncia en los términos expuestos en los párrafos precedentes.

La persona responsable o la representación legal de las personas trabajadoras en la Empresa, caso de existir, que reciba la denuncia deberá ponerlo en conocimiento, a la mayor brevedad posible, de la Dirección de la Empresa, quién a la vista de las circunstancias concurrentes podrá acordar, si lo considera necesario, la suspensión de empleo, por un plazo máximo de ocho días laborables, del/la presunto/a autor/a o su asignación en otro departamento para que no pueda tener relación con su presunta víctima, sin que ninguna de estas medidas puedan considerarse como sanción laboral.

Acreditada la denuncia, la Empresa adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar por parte de quién se considere legitimado para ello.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

La Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, o aquella que en el futuro la pudiera sustituir.

SUBSECTOR LAVANDERÍAS INDUSTRIALES
TABLAS SALARIALES AÑO 2022

GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:		
Encargado/a general	14.560,00 €	1.040,00 €
Encargado/a de sección	13.759,20 €	982,80 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
Jefe/a Administrativo/a	13.759,20 €	982,80 €
Oficial Administrativo/a	13.395,20 €	956,80 €
Auxiliar Administrativo/a	13.104,00 €	936,00 €
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:		
Oficial de 1ª Mantenimiento	13.395,20 €	956,80 €
Conductor/a	13.395,20 €	956,80 €
Oficial de 2ª Mantenimiento	13.104,00 €	936,00 €
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERIA:		
Especialista de 1ª	13.395,20€	956,80 €
Especialista de 2ª	13.104,00 €	936,00 €
Peón/Operario/a de Producción	13.104,00 €	936,00 €
Ayudante/Mozo reparto	13.104,00 €	936,00 €
Art. 18 Polivalencia	9,65 € mensuales	
Art. 19 Bis. Plus Festivo	20,00 € día	
Art. 20 Plus de Transporte	33,43 € mensuales	
Art. 29 Ayuda Familiar	41,13 € mensuales	
Art. 32. Jubilación anticipada	2.000 €	

GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:		
Encargado/a general	52,00 €	72,80 €
Encargado/a de sección	49,14 €	68,80 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
Jefe/a Administrativo/a	49,14 €	68,80 €
Oficial Administrativo/a	47,84 €	66,98 €
Auxiliar Administrativo/a	46,80 €	65,52 €
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:		
Oficial de 1ª Mantenimiento	47,84 €	66,98 €
Conductor/a	47,84 €	66,98 €
Oficial de 2ª Mantenimiento	46,80 €	65,52 €
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERIA:		
Especialista de primera	47,84 €	66,98 €
Especialista de 2ª	46,80 €	65,52 €
Peón/Operario/a de producción	46,80 €	65,52 €
Ayudante/Mozo reparto	46,80 €	65,52 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2023

GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:		
Encargado/a general	15.142,40 €	1.081,60 €
Encargado/a de sección	14.309,54€	1.022,11 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
Jefe/a Administrativo/a	14.309,54€	1.022,11 €
Oficial Administrativo/a	13.930,98 €	995,07 €
Auxiliar Administrativo/a	13.628,16 €	973,44 €
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:		
Oficial de 1ª Mantenimiento	13.930,98 €	995,07 €
Conductor/a	13.930,98 €	995,07 €
Oficial de 2ª Mantenimiento	13.628,16 €	973,44 €
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERIA:		
Especialista de 1ª	13.930,98 €	995,07 €
Especialista de 2ª	13.628,16 €	973,44 €
Peón/Operario/a de producción	13.628,16 €	973,44 €
Ayudante/Mozo reparto	13.628,16 €	973,44 €
Art. 18 Polivalencia	10,04 € mensuales	
Art. 19 Bis. Plus Festivo	20,00 € día	
Art. 20 Plus de Transporte	34,77 € mensuales	
Art. 29 Ayuda Familiar	42,78 € mensual	
Art. 32. Jubilación anticipada	2.080 €	

GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:		
Encargado/a general	54,08 €	75,71 €
Encargado/a de sección	51,11 €	71,55 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
Jefe/a Administrativo/a	51,11 €	71,55 €
Oficial Administrativo/a	49,75 €	69,65 €
Auxiliar Administrativo/a	48,67€	68,14 €
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:		
Oficial de 1ª Mantenimiento	49,75 €	69,65 €
Conductor/a	49,75 €	69,65 €
Oficial de 2ª Mantenimiento	48,67 €	68,14 €
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERIA:		
Especialista de 1ª	49,75 €	69,65 €
Especialista de 2ª	48,67 €	68,14 €
Peón/Operario/a de Producción	48,67 €	68,14 €
Ayudante/Mozo reparto	48,67 €	68,14 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2024

GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:		
Encargado/a general	15.596,70 €	1.114,05 €
Encargado/a de sección	14.738,78 €	1.052,77 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
Jefe/a Administrativo/a	14.738,78 €	1.052,77 €
Oficial Administrativo/a	14.348,88 €	1.024,92 €
Auxiliar Administrativo/a	14.036,96 €	1.002,64 €
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:		
Oficial de 1ª Mantenimiento	14.348,88 €	1.024,92 €
Conductor/a	14.348,88 €	1.024,92 €
Oficial de 2ª Mantenimiento	14.036,96 €	1.002,64 €
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERIA:		
Especialista de 1ª	14.348,88 €	1.024,92 €
Especialista de 2ª	14.036,96 €	1.002,64 €
Peón/Operario/a de producción	14.036,96 €	1.002,64 €
Ayudante/Mozo reparto	14.036,96 €	1.002,64 €
Art. 18 Polivalencia	10,34 € mensuales	
Art. 19 Bis. Plus Festivo	20,00 € día	
Art. 20 Plus de Transporte	35,81 € mensuales	
Art. 29 Ayuda Familiar	44,06 € mensual	
Art. 32. Jubilación anticipada	2.142,40 €	

GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:		
Encargado/a general	55,70 €	77,98 €
Encargado/a de sección	52,64 €	73,69 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
Jefe/a Administrativo/a	52,64 €	73,69 €
Oficial Administrativo/a	51,25 €	71,74 €
Auxiliar Administrativo/a	50,13 €	70,18 €
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:		
Oficial de 1ª Mantenimiento	51,25 €	71,74 €
Conductor/a	51,25 €	71,74 €
Oficial de 2ª Mantenimiento	50,13 €	70,18 €
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERIA:		
Especialista de 1ª	51,25 €	71,74 €
Especialista de 2ª	50,13 €	70,18 €
Peón/Operario/a de producción	50,13 €	70,18 €
Ayudante/Mozo reparto	50,13 €	70,18 €

SUBSECTOR TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS
TABLAS SALARIALES AÑO 2022

GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:		
Encargado/a general	14.560,00 €	1.040,00 €
Encargado/a de sección	13.759,20 €	982,80 €
GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS:		
Jefe/a Administrativo/a	13.759,20 €	982,80 €
Oficial Administrativo/a	13.395,20 €	956,80 €
Auxiliar Administrativo/a	13.104,00 €	936,00 €
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:		
Oficial de 1ª	13.395,20 €	956,80 €
Conductor/a	13.395,20 €	956,80 €
Oficial de 2ª	13.104,00 €	936,00 €
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERIAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:		
Encargado/a	13.759,20€	982,80 €
Oficial	13.395,20 €	956,80 €
Ayudante	13.104,00 €	936,00 €
GRUPO 5 LAVANDERIA:		
Encargado	13.759,20€	982,80 €
Especialista de primera	13.395,20 €	956,80 €
Especialista de segunda, Peón	13.104,00 €	936,00 €
Art. 18 Polivalencia	9,65 € mensuales	
Art. 19 Bis. Plus Festivo	20,00 € día	
Art. 20 Plus de Transporte	33,43 € mensuales	
Art. 29 Ayuda Familiar	41,13 € mensuales	
Art. 32. Jubilación anticipada	2.000 €	

GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:		
Encargado/a general	52,00 €	72,80 €
Encargado/a de sección	49,14 €	68,80 €
GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS:		
Jefe/a Administrativo/a	49,14 €	68,80 €
Oficial Administrativo/a	47,84 €	66,98 €
Auxiliar Administrativo/a	46,80 €	65,52 €
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:		
Oficial de 1ª	47,84 €	66,98 €
Conductor/a	47,84 €	66,98 €
Oficial de 2ª	46,80 €	65,52 €
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERIAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:		
Encargado/a	49,14 €	68,80 €
Oficial	47,84 €	66,98 €
Ayudante	46,80 €	65,52 €
GRUPO 5 LAVANDERIA:		
Encargado	49,14 €	68,80 €
Especialista de primera	47,84 €	66,98 €
Especialista de segunda, Peón	46,80 €	65,52 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2023

GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:		
Encargado/a general	15.142,40 €	1.081,60 €
Encargado/a de sección	14.309,54€	1.022,11 €
GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS:		
Jefe/a Administrativo/a	14.309,54€	1.022,11 €
Oficial Administrativo/a	13.930,98 €	995,07 €
Auxiliar Administrativo/a	13.628,16 €	973,44 €
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:		
Oficial de 1ª	13.930,98 €	995,07 €
Conductor/a	13.930,98 €	995,07 €
Oficial de 2ª	13.628,16 €	973,44 €
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERIAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:		
Encargado/a	14.309,54€	1.022,11 €
Oficial	13.930,98 €	995,07 €
Ayudante	13.628,16 €	973,44 €
GRUPO 5 LAVANDERIA:		
Encargado	14.309,54€	1.022,11 €
Especialista de primera	13.930,98 €	995,07 €
Especialista de segunda, Peón	13.628,16 €	973,44 €
Art. 18 Polivalencia	10,04 € mensuales	
Art. 19 Bis. Plus Festivo	20,00 € día	
Art. 20 Plus de Transporte	34,77 € mensuales	
Art. 29 Ayuda Familiar	42,78 € mensual	
Art. 32. Jubilación anticipada	2.080 €	

GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:		
Encargado/a general	54,05 €	75,71 €
Encargado/a de sección	51,10 €	71,55 €
GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS:		
Jefe/a Administrativo/a	51,10 €	71,55 €
Oficial Administrativo/a	49,75 €	69,65 €
Auxiliar Administrativo/a	48,67€	68,14 €
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:		
Oficial de 1ª	49,75 €	69,65 €
Conductor/a	49,75 €	69,65 €
Oficial de 2ª	48,67 €	68,14 €
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERIAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:		
Encargado/a	51,10 €	71,55 €
Oficial	49,75 €	69,65 €
Ayudante	48,67 €	68,14 €
GRUPO 5 LAVANDERIA:		
Encargado	51.10 €	71,55 €
Especialista de primera	49,75 €	69,65 €
Especialista de segunda, Peón	48,67 €	68,14 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2024

GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO		
Encargado/a general	15.596,70 €	1.114,05 €
Encargado/a de sección	14.738,78 €	1.052,77 €
GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS:		
Jefe/a Administrativo/a	14.738,78 €	1.052,77 €
Oficial Administrativo/a	14.348,88 €	1.024,92 €
Auxiliar Administrativo/a	14.036,96 €	1.002,64 €
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO		
Oficial de 1ª	14.348,88 €	1.024,92 €
Conductor/a	14.348,88 €	1.024,92 €
Oficial de 2ª	14.036,96 €	1.002,64 €
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERIAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:		
Encargado/a	14.738,78 €	1.052,77 €
Oficial	14.348,88 €	1.024,92 €
Ayudante	14.036,96 €	1.002,64 €
GRUPO 5 LAVANDERIA:		
Encargado	14.738,78 €	1.052,77 €
Especialista de primera	14.348,88 €	1.024,92 €
Especialista de segunda, Peón	14.036,96 €	1.002,64 €
Art. 18 Polivalencia	10,34 € mensuales	
Art. 19 Bis. Plus Festivo	20,00 € día	
Art. 20 Plus de Transporte	35,81 € mensuales	
Art. 29 Ayuda Familiar	44,06 € mensual	
Art. 32. Jubilación anticipada	2.142,40 €	

GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO		
Encargado/a general	55,70 €	77,98 €
Encargado/a de sección	52,64 €	73,69 €
GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS:		
Jefe/a Administrativo/a	52,64 €	73,69 €
Oficial Administrativo/a	51,25 €	71,74 €
Auxiliar Administrativo/a	50,13 €	70,18 €
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO		
Oficial de 1ª	51,25 €	71,74 €
Conductor/a	51,25 €	71,74 €
Oficial de 2ª	50,13 €	70,18 €
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERIAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:		
Encargado/a	52,64 €	73,69 €
Oficial	51,25 €	71,74 €
Ayudante	50,13 €	70,18 €
GRUPO 5 LAVANDERIA:		
Encargado	52,64 €	73,69 €
Especialista de primera	51,25 €	71,74 €
Especialista de segunda, Peón	50,13 €	70,18 €

(03/17.333/23)

