



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Industrias de Tintorería, Limpieza de Ropa, Lavandería, Autoservicio, Obradores de Planchado a Mano y a Máquina, así como los Establecimientos de Entrega de Ropa.

Expediente: 29/01/0293/2024.

Fecha: 29 de agosto de 2024.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29001395011981.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍA, LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍA, AUTOSERVICIO, OBRADORES DE PLANCHADO A MANO Y A MÁQUINA, ASÍ COMO LOS ESTABLECIMIENTOS DE ENTREGA DE ROPA.

VISTO el acuerdo de fecha 25 de enero de 2024, de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Tintorería, Limpieza de Ropa, Lavandería, Autoservicio, Obradores de Planchado a Mano y a Máquina, así como los Establecimientos de Entrega de Ropa, número de expediente REGCON 29/01/0293/2024 y código de convenio colectivo 29001395011981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 29 de agosto de 2024.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE TINTORERÍA Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍA Y AUTOSERVICIOS, OBRADORES DE PLANCHADO A MANO Y MÁQUINA, ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS DE RECEPCIÓN Y ENTREGA AL PÚBLICO

CAPÍTULO PRELIMINAR

Partes signatarias

Suscriben el presente convenio colectivo de trabajo, por la parte empresarial, la Asociación Provincial de Málaga de Tintorerías y Lavanderías; y por la parte social, la Federación de Hábitat (CCOO-MÁLAGA) y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (UGT-FeSMC-MÁLAGA) ambas partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se reconocen como interlocutores válidos al objeto de la legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

Artículo 1.º *Ámbito funcional*

El presente convenio es de aplicación en todas las industrias de tintorería, limpieza de ropa, lavandería, autoservicio, obradores de planchado a mano y a máquina, así como los establecimientos de recepción y entrega de ropa al público, que se rigen o que venían rigiéndose por la ordenanza laboral de 1 de diciembre de 1992.

Artículo 2.º *Ámbito territorial*

Siendo el presente convenio de ámbito provincial, afectará a todas las empresas de la actividad que estén ubicadas en Málaga y provincia.

Artículo 3.º *Ámbito personal*

El presente convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios en las empresas indicadas en los artículos anteriores.

Artículo 4.º *Ámbito temporal*

El ámbito temporal del presente convenio tendrá una duración de cuatro años y la aplicación de sus efectos económicos será desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026, independientemente de la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

El fin de la vigencia del convenio requiere la denuncia del mismo por las partes. Dicha denuncia habrá de ser hecha por escrito y comunicada fehacientemente con una antelación de un mes a la fecha de su terminación o a la de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el convenio colectivo, y hasta que no entre en vigor el nuevo convenio, se mantendrá en vigor la totalidad de su contenido normativo.

De no denunciarse por cualquiera de las partes, su vigencia se prorrogará por periodos anuales, en cuyo caso, sus efectos económicos se revalorizarán en el mismo porcentaje experimentado por el índice de precios al consumo “IPC” durante el periodo de su vigencia.

Artículo 5.º *Liquidación de atrasos*

Los atrasos del convenio se liquidarán a la firma del convenio. No obstante, como última fecha al mes siguiente a su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Artículo 6.º *Antigüedad*

Se establece un premio por antigüedad, consistente en un quinquenio y sucesivos trienios al 7 % cada uno de ellos, calculados sobre el salario base del convenio, hasta los quince años de antigüedad en la empresa. A partir de los quince años de antigüedad en la empresa el premio será de 3,5 % hasta los 20 años de servicio (entendiéndose lo dicho anteriormente para el trabajador/a que, a la firma de este convenio, no haya llegado a los quince años). Si por lo contrario, ha llegado a los quince años no se le aplicará este acuerdo.

Artículo 7.º *Vacaciones y licencias*

El personal citado por el convenio disfrutará de un periodo vacacional de treinta días ininterrumpidos, que estará comprendido en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, pudiendo establecer su disfrute en dos periodos quincenales, previo acuerdo de las partes. Si por causas organizativas, el personal afectado no pudiera disfrutarlas en los meses citados, se le compensará con dos días más de vacaciones. El sistema de vacaciones será rotativo, por secciones y dentro de las mismas. Una vez elaborado el cuadro anual de vacaciones, estas no podrán ser suspendidas ni modificadas, a no ser que en el momento del disfrute de las mismas, el trabajador/a se encuentre en situación de IT, el cual podrá disfrutarlas a su incorporación, previo acuerdo con la empresa, y por escrito entre las partes. Las vacaciones serán retribuidas a razón de salario base, antigüedad y plus convenio.

Artículo 8.º *Ascensos*

Los oficiales de segunda con cuatro años de antigüedad en la categoría, ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial de Primera.

Artículo 9.º *Retribuciones*

Las retribuciones del personal afectado por este convenio, según categorías profesionales, se regirán durante los años 2023, 2024, 2025 y 2026 por las tablas salariales que figuran en los anexos, quedando excluido de estos incrementos la antigüedad, aplicando el resto de los conceptos.

Para el año 2023, según tablas del anexo I.

Para el año 2024, incremento del 1,5 % sobre todos los conceptos económicos del convenio, excepto plus tablas mensual.

Para el año 2025, incremento del 3 % sobre todos los conceptos económicos del convenio, excepto plus tablas mensual.

Para el año 2026, incremento del 3 % sobre todos los conceptos económicos del convenio, excepto plus tablas mensual.

Se añade a las tablas salariales que figuran en el anexo I el concepto “Plus tablas mensual”. Dicho concepto, de carácter absorbible y compensable, y no revalorizable, únicamente será de aplicación en aquellas empresas que lo requieran para alcanzar el salario mínimo interprofesional vigente. Dicho concepto será equivalente a todos aquellos pluses que ya se vengán utilizando, con independencia de su denominación, para alcanzar el salario mínimo interprofesional. Por ello, será decisión de cada empresa optar por mantener el plus aplicado hasta la publicación del presente convenio colectivo, o sustituir este/estos por el “Plus tablas mensual”, con el fin de alcanzar el salario mínimo interprofesional.

Artículo 10. *Plus de transporte*

Se establece su cuantía según el anexo I año 2023, para el año 2024, para el año 2025 y para el año 2026. Se estará a lo dispuesto en el artículo 9 del presente convenio, las retribuciones mensuales serán para todas las personas trabajadoras. Este plus no se percibirá en vacaciones, ni forma parte de las pagas extraordinarias, dado su carácter específico.

Artículo 11. *Plus de convenio*

Se establece para todo el personal afectado por este convenio en la cuantía que figura en la tabla salarial del anexo I año 2023, para el año 2024, para el año 2025 y para el año 2026. Se estará a lo dispuesto en el artículo 9 del presente convenio.

Artículo 12. *Plus de asistencia al puesto de trabajo*

Para el año 2023 el citado plus será de 12,17 euros mensuales (para el resto de los años de vigencia del convenio, se estará a lo dispuesto en el mismo porcentaje de subida que el salario),

para las personas trabajadoras que hayan asistido a su puesto de trabajo sin ninguna falta injustificada o retrasos injustificados, en el periodo comprendido entre los días primero y último de cada mes. A los efectos de este plus, quedan únicamente excluidos como supuesto de falta al puesto de trabajo, los días que como crédito horario tienen reconocidos los representantes de las personas trabajadoras, los permisos retribuidos contemplados en el artículo 24 del presente convenio y las 16 semanas de baja por maternidad y paternidad.

Artículo 13. *Pagas extraordinarias*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales en cuantía de una mensualidad de salario base, plus de convenio y antigüedad, en su caso, para cada una de ellas. Serán respectivamente abonadas los días 30 de junio y 22 de diciembre.

Artículo 14. *Gratificaciones por matrimonio o registro legal de pareja de hecho*

Se establece una gratificación en la cuantía reflejada en el anexo del presente, que será abonada a todo el personal que contraiga matrimonio o formalice el registro legal de pareja de hecho.

Artículo 15. *Ayuda escolar*

La empresa abonará a las personas trabajadoras la cantidad anual de 65,00 euros, en concepto de ayuda escolar por cada hijo/a en educación preescolar, primaria o en la ESO, hasta los 16 años. Para el abono de esta cantidad, será requisito indispensable la justificación con la presentación del recibo de la matrícula de los estudios a realizar en el curso escolar.

Artículo 16. *Enfermedad y accidente*

Todo/a trabajador/a afectado/a por este convenio, en caso de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad que requiera hospitalización, tendrá derecho al complemento salarial necesario para que, sumando a la prestación que le correspondiera por incapacidad temporal, totalice el importe íntegro de sus retribuciones mientras permanezca en dicha situación de IT, incluso si su puesto de trabajo hubiese sido cubierto provisionalmente.

En los casos de cirugía estética que no sean derivadas de un accidente o que supongan un claro riesgo para la salud, no tendrán derecho al complemento salarial necesario para recibir el importe íntegro de sus retribuciones mientras permanezca en situación de IT.

En los casos de IT que no requieran hospitalización por enfermedad común, las empresas abonarán el complemento necesario para alcanzar el 100 % de la retribución del convenio, a partir de los quince días y durante el plazo máximo de cuatro meses desde dicho día. A partir del quinto mes y hasta el séptimo mes incluido se percibirá el complemento necesario para alcanzar el 85 % de la retribución del convenio.

Artículo 17. *Complemento de ayuda familiar*

Todo/a trabajador/a que tenga un hijo/a, con discapacidad percibirá un complemento por parte de la empresa, en cuantía mensual según el anexo I para el año 2023, para el año 2024, para el año 2025 y para el año 2026 se incrementará en el mismo porcentaje que el salario, en concepto de complemento de la prestación percibida o no de la Seguridad Social.

Artículo 18. *Plus de toxicidad*

Toda persona trabajadora que realice tareas de desmanche, tinte, manipulación de ropa hospitalaria o trabajo con máquinas que utilicen sustancias químicas, percibirán en concepto de plus de toxicidad la cuantía mensual según el anexo I año 2023, para el resto de años de vigencia, se incrementará en el mismo porcentaje de subida que el salario.

Artículo 19. *Plus de nocturnidad*

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirán un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 % de su salario hora profesional. En todo caso, se respetarán aquellas condiciones más favorables que las personas trabajadoras tengan reconocidas por las empresas a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 20. *Conductor/a-repartidor/a*

El/la trabajador/a a quien la autoridad competente haya suspendido temporalmente su permiso de conducir que necesita para ejercer su actividad laboral, si esta se desarrolla conduciendo vehículos de la empresa, por circunstancias imputables al desarrollo de su reparto, siempre y cuando no exista negligencia por parte del trabajador/a, la empresa le asignará cualquier puesto de trabajo que haya en aquel momento en la misma, designándolo conjuntamente con los representantes de las personas trabajadoras.

La persona trabajadora en el puesto de trabajo provisional percibirá el mismo salario que venía percibiendo hasta el momento de la retirada del citado permiso.

La persona trabajadora recuperará sus funciones de conductor/a en el mismo momento en que se extinga la suspensión temporal del permiso de conducir.

No obstante lo anterior, en casos de discrepancias en casos particulares sobre la interpretación del contenido de este artículo, se remitirá para la resolución de los mismos a la comisión paritaria.

Artículo 21. *Jornada y horario laboral (artículo 37 1826)*

El horario de trabajo en las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, la jornada laboral máxima será de cuarenta horas semanales, tanto para la jornada partida como para la jornada continuada, que serán realizadas de acuerdo con el horario específico que figura en el anexo II.

Artículo 22. *Horas extraordinarias*

Se considera la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- 1.º Horas extraordinarias habituales: reducción.
- 2.º Horas extraordinarias que vengan recogidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas: realización.
- 3.º Horas extraordinarias necesarias por periodos o pedidos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad empresarial: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa o delegado/a sindical, sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y del criterio más arriba señalado, la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias habituales serán retribuidas con el 75 % sobre el salario hora base, hasta 25, y con el 100 % de incremento el resto hasta el máximo legal.

Las horas contempladas en los apartados 2.º y 3.º de este artículo se abonarán con el incremento del 75 % sobre el salario base hora profesional.

Artículo 23. *Vestuario*

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a las personas trabajadoras las ropas de trabajo que a continuación se detallan y con la periodicidad que se indica.

VERANO

- Hombres y mujeres: Dos pantalones, dos camisas de manga corta y un par de zapatos.

INVIERNO

- Hombres y mujeres: Dos pantalones, dos sudaderas y un par de zapatos.

El personal que trabaje en lugares húmedos con tintes y otros, será provisto, además de lo establecido anteriormente, con calzado suficiente y adecuado para su labor, con un mínimo de un par de zapatos al año.

Artículo 24. *Permisos retribuidos*

La persona trabajadora, previo aviso, salvo acreditada urgencia y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y duración siguientes:

1.º Tres días naturales en los casos de nacimientos de hijo/a.

2.º Por fallecimiento de cónyuge, padres, madres, hijos/as, hermanos/as y nietos/as de la persona trabajadora, dispondrá este de un permiso retribuido de cuatro días naturales, en el caso de producirse el fallecimiento fuera de la provincia se dispondrá de dos días más.

Para los demás casos de fallecimiento hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dispondrá la persona trabajadora de un permiso retribuido de tres días si el acontecimiento causante del permiso se produce en la misma provincia donde se encuentra al centro de trabajo y de cuatro si se produce fuera de dicha provincia.

3.º 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 consanguinidad 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.

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

5.º Dos días por traslado del domicilio habitual.

6.º Dos días por asuntos propios. Previo aviso a la empresa con 72 horas, en empresa de hasta 50 trabajadores/as no podrá coincidir más de una persona trabajadora por día y en empresas de más de 50 trabajadores/as no podrá coincidir más de dos personas trabajadoras por día disfrutando de esta licencia.

Las personas trabajadoras con la condición de fijos discontinuos tendrán derecho a un día de asuntos propios por seis meses completos de trabajo.

7.º En caso de matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad, el día de la boda se disfrutará de permiso retribuido.

8.º Por el tiempo necesario para asistir a consulta médicas, análisis, etc., que coincidan necesariamente con la jornada de trabajo y no pueda ser realizado en otro horario, justificándose con posterioridad tal ausencia.

9.º Preparación al parto: 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.

10.º Permiso de adopción: Se aplicará lo dispuesto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores o en la legislación vigente.

11.º Permiso por lactancia: Se aplicará lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores o en la legislación vigente. No obstante, siempre que sea solicitado por la persona, la lactancia se acumulará de forma inmediata a la finalización del permiso por nacimiento.

12.º La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

13.º Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 25. *Excedencias*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa y especial.

a) La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, 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.

b) Las empresas concederán al personal de plantilla, que como mínimo tenga un año de antigüedad, el pase a la situación de excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

d) También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

e) El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

f) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

g) La persona trabajadora excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Excedencia especial, con independencia de la regulación que de la excedencia se hace en el Estatuto de los Trabajadores, se establece que toda persona trabajadora que lo solicite, con el único requisito de tener antigüedad de dos años en la empresa, tiene derecho a la concesión de excedencia por un plazo no inferior a un año ni superior a dos, con reserva de su plaza, a la que se reincorporará automáticamente al finalizarla, siempre que lo solicite con dos meses de antelación a su término. La excedencia se concederá en el plazo máximo de un mes desde su petición.

Artículo 26. *Modificaciones de condiciones de trabajo*

Si la persona trabajadora resultase perjudicada por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a su modificación, a rescindir su contrato de trabajo y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve mensualidades.

Artículo 27. *Finiquito. Ceses. Régimen disciplinario*

De todo documento que tenga carácter de finiquito, deberá darse conocimiento a la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la empresa. De igual forma se procederá con las notificaciones en caso de falta grave o muy grave.

La persona trabajadora que cese voluntariamente en la empresa, deberá notificarlo con diez días de antelación. En los contratos de duración determinada, la empresa deberá preavisar el cese al trabajador con diez días de antelación.

De no hacerlo así, estará obligada a abonar a la persona trabajadora el salario total del convenio correspondiente a los días de preaviso que se haya demorado.

Artículo 28. *Prescripción de faltas y sanciones*

Las faltas o sanciones que se pudieran derivar de situaciones excepcionales se regularán de la siguiente manera:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, las muy graves a los sesenta días, en todos los casos 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.

Artículo 29. *Formación profesional*

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho, para su legítima promoción y formación, al disfrute de sesenta horas anuales retribuidas con ocasión de su

concurrancia a exámenes o cursos de formación, debiendo mediar un preaviso de, al menos, tres días con justificación de haber asistido a los mencionados exámenes o cursillos.

Artículo 30. *Garantías sindicales*

Las empresas consideran a los sindicatos implantados en sus respectivas plantillas como elementos básicos para afrontar, a través de los mismos, las necesarias relaciones entre las personas trabajadoras y empresarios/as.

Los sindicatos podrán remitir información a todas las empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación.

Se reconoce de forma expresa a las secciones sindicales.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel local, provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas tendrán derecho a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para practicar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, previa comunicación al empresario/a, y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el derecho normal del proceso productivo.

Las personas trabajadoras podrán solicitar a la empresa que se efectúe el descuento en nómina de la cuota sindical.

Las empresas facilitarán, con todos los medios legales a su disposición, la celebración de elecciones sindicales en aquellas empresas que cumplan los requisitos legales para su realización. Se acuerda que podrá acumularse en uno/a representante unitario, la acumulación de horas sindicales de las distintas personas integrantes del comité de empresa y en su caso de delegados/delegadas de personal, en uno o varios de sus compañeros/as, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados/as del trabajo sin perjuicio de su remuneración, las horas serán deducidas del resto de los y las representantes sindicales de la propia empresa. Deberá notificarse al departamento de personal de cada empresa, por periodos mensuales, la persona o personas en que se acumulan dichas horas.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados/as de personal o integrantes del comité de empresa, como componentes de la comisión negociadora del convenio colectivo y de la comisión paritaria, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran las negociaciones siempre y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación del mismo.

Artículo 31. *Garantía personal*

Las mejoras voluntarias que hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio, tengan establecidas las empresas económicamente, serán respetadas *ad personam*, siempre que sean más beneficiosas, consideradas en su cómputo anual.

Artículo 32. *Compensación y absorción*

Las mejoras económicas en este convenio podrán ser compensadas y absorbidas por las que anteriormente pudieran tener establecidas las empresas, así como por disposición legal.

Artículo 33. *Comisión paritaria*

Se establece una comisión mixta paritaria de vigencia e interpretación del convenio. Dicha comisión estará integrada el 50 % por la parte empresarial y 50 % por la parte social. A las reuniones de la comisión podrán asistir asesores/as de ambas partes.

Esta comisión se constituirá en el plazo de un mes a contar desde la firma del convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Interpretar la totalidad de las estipulaciones del citado convenio.

- Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en este texto.
- Intervenir en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 de los Estatutos de los Trabajadores.
- Los miembros de la parte social integrantes de la comisión mixta paritaria participarán en todo lo referente a la organización práctica y concreta del trabajo.
- Las personas trabajadoras serán oídas a través de sus representantes de esta comisión, en todo en cuanto afecte a los derechos y deberes de los mismos.
- Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la propia comisión, tendentes a la eficacia práctica del convenio y una mayor solución interna de los conflictos.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la comisión paritaria, tendrán que ser tratadas en un plazo máximo de treinta días.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la comisión paritaria del presente convenio, se promoverán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional autonómico y sus reglamentos de desarrollo.

Artículo 34. *Clasificación del personal*

La clasificación del personal en el presente convenio no supone, en ningún caso, la obligación por parte de las empresas de tener previstas todas las categorías profesionales, lo que se llevará a efecto en función de las necesidades y volumen de las empresas y de la facultad discrecional de los empresarios/as.

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

I. PERSONAL TÉCNICO

- DIRECTOR/A:** Es quien, con titulación o sin ella, posee los conocimientos teóricos y prácticos necesarios como para asumir la responsabilidad de las empresas, participando en la política de esta, dirigiendo y coordinando sus actividades.
- TÉCNICO/A:** Es aquel que aplica sus conocimientos técnicos y prácticos a la investigación, estudio, análisis de materias o planes de trabajo que se le encomienden.
- ENCARGADO/A GENERAL:** Es quien tiene la responsabilidad del trabajo en general, la disciplina del personal y la seguridad de la empresa.
- JEFE/A DE SECCIÓN:** Es quien dirige y coordina los trabajos de una sección de la empresa, con la responsabilidad consiguiente en cuanto a la organización del trabajo, personal y seguridad de la sección a su cargo.

II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

- JEFE/A ADMINISTRATIVO/A:** Es quien tiene a su cargo la dirección y coordinación de las funciones administrativas de las empresas.
- OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A:** Es quien con o sin personal administrativo a su cargo, y en posesión de conocimientos técnicos suficientes, desarrolla con iniciativa y responsabilidad funciones tales como redacción de correspondencia, de contratos mercantiles, trabajos de estadística, gestión de informes, facturación y cálculos, inscripción de libros de contabilidad, liquidación de seguros sociales, etc.

III. PERSONAL OBRERO Y DE RECIBO DE ENTREGA

- ENCARGADO/A:** Es quien, en los establecimientos, coordina las funciones de recibo y entrega de prendas.
- OFICIAL/A DE PRIMERA:** Es quien realiza, en general, todas las funciones de teñido, limpieza, desmanche, lavado y plancha, bien a mano o mecánicamente, teniendo a su cargo el cuidado y vigilancia de la máquina o máquinas que se le encomienden.

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

- c) OFICIAL/A DE SEGUNDA: Es quien, no teniendo los conocimientos técnicos y de oficio necesarios para desarrollar todas las funciones de oficial de primera, realiza alguna de ellas.
- d) CONDUCTOR/A: Es quien, provisto del carnet de conducir de la clase correspondiente al vehículo que maneje, y con conocimientos técnicos y prácticos del vehículo, se encargará de la ejecución del transporte y del mantenimiento del vehículo, llevando a cabo la entrega o reparto que se le encomiende. El/la conductor/a de camiones percibirá el salario de Oficial/a de Primera y los restantes el de Oficial/a de Segunda.
- e) ESPECIALISTA: Es quien, no teniendo conocimientos propios de un oficio, realiza labores que además de, en su caso, esfuerzo físico, requieren cierta práctica y aptitud.
- f) MOZO/A DE REPARTO: Es quien ejecuta los trabajos que, en general, requieren un esfuerzo físico predominantemente, hace los paquetes, los entrega, vehículo de la empresa que se le encomiende, ocupándose, además de las labores de limpieza.

IV. PERSONAL SUBALTERNO Y DE SERVICIOS AUXILIARES

- a) LIMPIADOR/A: Es quien se ocupa, en general, de la limpieza de las dependencias de la empresa.

Artículo 35. *Contratación*

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Para la contratación de personal fijo discontinuo, se atenderá a lo establecido en la legislación vigente.

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

- Personal titulado: Seis meses.
- Personal técnico y administrativo: Tres meses.
- Resto del personal: Dos meses.

Artículo 36. *Subrogación (sucesión de empresa)*

En caso de sucesión de empresa, se atenderá a lo regulado en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. *Jornada de trabajo durante festivos*

Cuando por necesidad ineludible de la empresa haya de trabajarse el día 25 de diciembre o el 1 de enero, las personas trabajadoras afectadas por tal necesidad tendrán derecho a recibir una compensación económica de 40 euros por cada uno de esos días en que deba trabajar, sin perjuicio de las retribuciones correspondientes a la semana y al descanso compensatorio equivalente a cada día trabajado, en los restantes festivos establecidos por ley, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando un festivo cae en domingo y dicha festividad es pasada al lunes, la persona trabajadora que realice dicha jornada, sea el domingo o el lunes, tendrá derecho a percibir el plus de festivo, siempre y cuando el cómputo anual del trabajador/a no supere los 14 festivos.

Artículo 38. *Jornada de trabajo anual*

La jornada de trabajo en las empresas afectadas por este convenio colectivo de trabajo, se establece en la cantidad de mil ochocientos veintiséis horas (1.826) de trabajo.

En el caso de que existan jornadas, que no se hayan trabajado por orden de la empresa al completo, el defecto de dicha jornada, no será recuperable y se considerará trabajado a todos los efectos, a excepción de casos en los que las causas que lleva a no realizar la jornada completa, sea causa grave, como por ejemplo roturas de maquinaria.

Artículo 39. *Retribuciones anuales*

Los salarios anuales en función de las 1.826 horas de trabajo efectivo son los que se expresan en la tabla salarial del anexo I.

Artículo 40. *Reducción de jornada*

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años, o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la misma.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 41. *Medidas higiénicas*

Las personas trabajadoras que hayan trabajado manipulando ropa sucia hospitalaria desde su entrada al puesto de trabajo hasta la hora de la comida dispondrán de 10 minutos, antes de la comida para su aseo personal. Asimismo, aquellas personas trabajadoras que hayan manipulado ropa sucia hospitalaria desde la hora de la comida, hasta la finalización de su jornada diaria, dispondrán de otros 10 minutos antes de abandonar el trabajo, de acuerdo con el artículo 7.2 del RD 664/97.

Artículo 42. *Jubilación anticipada*

Las personas trabajadoras podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 43. *Jubilación parcial*

Las personas trabajadoras podrán cogerse a la esta modalidad de jubilación siempre y cuando cumplan los requisitos exigidos en cada momento en el real decreto ley vigente.

Artículo 44. *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas*

Las relaciones laborales en la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre las personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr igualdad de oportunidades en todas sus políticas, particular la de igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En caso de empresas de más de 50 trabajadores/as, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la citada ley, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

Artículo 45. *Acoso moral y psicológico en el trabajo*

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la relevancia que está tomando el problema del acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, así pues, conscientes de la importancia del problema, ambas partes acuerdan que, en el seno de la comisión paritaria de seguridad y salud, se tomen cuantas medidas sean necesarias para su prevención y erradicación.

Artículo 46. *Acoso sexual/acoso por razón de sexo*

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE (LCE ur 1992/500), las empresas y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la persona trabajadora objeto de la misma.

Sin perjuicio de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Legislación aplicable

En todo aquello que no se hubiese regulado expresamente en este convenio colectivo de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente o, en su defecto, en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Tintorerías y Limpieza, Lavanderías y Planchados de Ropa, de 1 de diciembre de 1972, siempre que su aplicación no entrase en conflicto con aquella.

ANEXO I

Tablas salariales 2023

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES	PLUS TABLAS MENSUAL	SALARIO ANUAL
ENCARGADO GENERAL	938,06 €	96,63 €	1.034,69 €	173,83 €	16.919,30 €
ENCARGADO DE SECCIÓN	913,24 €	96,63 €	1.009,87 €	170,58 €	16.526,20 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	907,05 €	96,63 €	1.003,68 €	140,04 €	16.012,10 €
OFICIAL 1.ª	889,27 €	96,63 €	985,90 €	137,30 €	15.724,80 €
OFICIAL ADMVO.	889,27 €	96,63 €	985,90 €	137,30 €	15.724,80 €
OFICIAL 2.ª	864,43 €	96,63 €	961,06 €	151,34 €	15.573,60 €

PLUS TRANSPORTE	74,93 €
GRATIF. POR MATRIMONIO O REGISTRO LEGAL DE PAREJA DE HECHO	215,16 €
COMP. AYUDA FAMILIAR	100,95 €
PLUS TÓXICO	42,16 €
PLUS ASISTENCIA	12,16 €

Tablas salariales 2024

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES	PLUS TABLAS MENSUAL	SALARIO ANUAL
ENCARGADO GENERAL	952,13 €	98,08 €	1.050,21 €	173,83 €	17.136,58 €
ENCARGADO DE SECCIÓN	926,94 €	98,08 €	1.025,02 €	170,58 €	16.738,27 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	920,66 €	98,08 €	1.018,74 €	140,04 €	16.222,87 €
OFICIAL 1.ª	902,61 €	98,08 €	1.000,69 €	137,30 €	15.931,84 €
OFICIAL ADMVO.	902,61 €	98,08 €	1.000,69 €	137,30 €	15.931,84 €
OFICIAL 2.ª	877,39 €	98,08 €	975,47 €	158,53 €	15.876,00 €

PLUS TRANSPORTE	76,06 €
GRATIF. POR MATRIMONIO O REGISTRO LEGAL DE PAREJA DE HECHO	218,38 €
COMP. AYUDA FAMILIAR	102,46 €
PLUS TÓXICO	42,79 €
PLUS ASISTENCIA	12,35 €

Tablas salariales 2025

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES	PLUS TABLAS MENSUAL	SALARIO ANUAL
ENCARGADO GENERAL	980,69 €	101,02 €	1.081,71 €	173,83 €	17.577,67 €
ENCARGADO DE SECCIÓN	954,74 €	101,02 €	1.055,77 €	170,58 €	17.168,78 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	948,28 €	101,02 €	1.049,30 €	140,04 €	16.650,74 €
OFICIAL 1.ª	929,69 €	101,02 €	1.030,71 €	137,30 €	16.352,13 €
OFICIAL ADMVO.	929,69 €	101,02 €	1.030,71 €	137,30 €	16.352,13 €
OFICIAL 2.ª	903,72 €	101,02 €	1.004,74 €	129,26 €*	15.876,00 €

PLUS TRANSPORTE	78,34 €
GRATIF. POR MATRIMONIO O REGISTRO LEGAL DE PAREJA DE HECHO	224,94 €
COMP. AYUDA FAMILIAR	105,53 €
PLUS TÓXICO	44,07 €
PLUS ASISTENCIA	12,72 €

*Plus tablas mensual en la categoría de Oficial 2.ª estará sujeto a modificación atendiendo a los incrementos del salario mínimo interprofesional vigente.

Tablas salariales 2026

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES	PLUS TABLAS MENSUAL	SALARIO ANUAL
ENCARGADO GENERAL	1.010,11 €	104,05 €	1.114,17 €	173,83 €	18.031,99 €
ENCARGADO DE SECCIÓN	983,39 €	104,05 €	1.087,44 €	170,58 €	17.612,20 €
CONDUCTOR REPARTIDOR	976,72 €	104,05 €	1.080,78 €	140,04 €	17.091,45 €
OFICIAL 1.ª	957,58 €	104,05 €	1.061,63 €	137,30 €	16.785,03 €
OFICIAL ADMVO.	957,58 €	104,05 €	1.061,63 €	137,30 €	16.785,03 €
OFICIAL 2.ª	930,83 €	104,05 €	1.034,88 €	99,12 € *	15.876,00 €

PLUS TRANSPORTE	80,69 €
GRATIF. POR MATRIMONIO O REGISTRO LEGAL DE PAREJA DE HECHO	231,68 €
COMP. AYUDA FAMILIAR	108,70 €
PLUS TÓXICO	45,40 €
PLUS ASISTENCIA	13,10 €

*Plus tablas mensual en la categoría de Oficial 2.ª estará sujeto a modificación atendiendo a los incrementos del salario mínimo interprofesional vigente.

Lavanderías

HORARIO DE JORNADA CONTINUADA

Se establece una jornada continuada semanal durante seis días con el siguiente horario de trabajo:

- Cinco días en horario de 8:00 a 15:00 horas.
- Un día en horario de 9:00 a 14:00 horas.

Durante el transcurso de los horarios referidos se producirá un descanso de treinta minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

En aquellos centros con una jornada continuada durante los siete días de la semana, en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, se establece horarios de ocho horas diarias continuadas, cuarenta horas semanales, con un descanso de treinta minutos, considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

HORARIO DE JORNADA PARTIDA

Se establece una jornada partida semanal durante seis días con el siguiente horario de trabajo:

- Cinco días en horario de 8:00 a 13:00 horas y de 15:00 a 17:00 horas.
- Un día de 8:00 a 13:00 horas.

Los horarios aquí fijados serán considerados en su totalidad como tiempo efectivo de trabajo.

Tintorerías

HORARIO DE JORNADA CONTINUADA

Se establece una jornada continuada semanal durante seis días con el siguiente horario de trabajo:

- Cinco días en horario de 8:00 a 15:00 horas.
- Un día en horario de 9:00 a 14:00 horas.

Durante el transcurso de los horarios referidos se producirá un descanso de treinta minutos que será considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

En aquellos centros con una jornada continuada durante los siete días de la semana, en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, se establece horarios de ocho horas diarias continuadas, cuarenta horas semanales, con un descanso de treinta minutos considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

HORARIO DE JORNADA PARTIDA

Se establece una jornada partida semanal durante seis días con el siguiente horario de trabajo:

- De lunes a viernes.
 - De 9:15 a 13:15 horas.
 - De 17:00 a 20:00 horas.
- Sábado.
 - De 9:00 a 14:00 horas.

Los horarios de trabajo aquí fijados serán considerados en su totalidad como tiempo efectivo de trabajo.

3576/2024