
JUNTA DE ANDALUCIA

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS
Y TRABAJADORES AUTONOMOS
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: ILUNION LAVANDERIA (ANTES FLISA)**

Expediente: 11/01/0149/2023

Fecha: 06/06/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: DAVID JUAN LÓPEZ PACHÓN

Código 11003022011999

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa ILUNION LAVANDERIA (antes FLISA), con vigencia desde el 1 de enero 2020 a 31 de diciembre 2024, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 12-04-2023, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 9-05-2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo a la empresa ILUNION LAVANDERIA (antes FLISA), en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 6 de Junio de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

**CONVENIO COLECTIVO DE ILUNION LAVANDERIAS SAU
EN EL CENTRO DE TRABAJO DE CADIZ****ARTICULO 1º. -ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

El presente convenio afectará a los centros de trabajo de la empresa Ilunion Lavanderías S.A.U., en la provincia de Cádiz, aunque el domicilio social de la empresa a la que pertenece radique fuera de éste término provincial.

ARTICULO 2º. ÁMBITO FUNCIONAL:

Están comprendidos en al ámbito de aplicación del convenio todos los centros de trabajo de la empresa Ilunion Lavanderías S.A.U., en la provincia de Cádiz, cuya actividad es el planchado de ropa y lavandería Industrial, así como las ampliaciones de la actividad que con posterioridad a la entrada en vigor del convenio deban incluirse en el mismo.

ARTÍCULO 3º. ÁMBITO PERSONAL

Este convenio regula las relaciones laborales de la empresa incluida en el ámbito funcional y territorial del mismo con la totalidad de las personas trabajadoras, incluso los/as de nueva contratación estarán adscritos a una de las categorías profesionales prevista en el convenio, percibiendo su salario y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto del personal de la misma categoría.

Estas disposiciones no podrán ser modificadas por pactos inferiores ni por contratos individuales y únicamente pueden ser derogados por otro convenio.

ARTÍCULO 4º. AMBITO TEMPORAL

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, independientemente de su publicación en el B.O.P., aplicándose los efectos económicos de la tabla salarial 2022 establecida en el Anexo I con carácter retroactivo desde el 01 de enero de 2022

ARTÍCULO 5º. DURACIÓN DENUNCIA Y REVISIÓN SALARIAL.

La duración de este convenio es de cinco años, es decir, desde el 01 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2024 y se prorrogará de año en año por tácita reconducción de no mediar denuncia de Convenio por cualquiera de las partes

con 2 meses de antelación a la finalización de la vigencia todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro convenio.

INCREMENTOS Y REVISIONES SALARIALES

- Para los años 2020 y 2021, se establece un incremento salarial consistente en una cantidad única lineal de 150 euros para todas las categorías. Para aquellas personas trabajadoras que no hayan prestado servicios durante todo el año 2021, dicha cantidad será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el mismo.
- La subida salarial para el año 2022 se establece en el seis por ciento (6 %) sobre la tabla salarial de 2019 revisada con un incremento de cero coma tres por ciento (0,3 %)
- Para el año 2023 se acuerda un incremento del cuatro coma cinco por ciento (4.5%) sobre la tabla salarial del año 2022.
- Para el año 2024 se acuerda un incremento del dos coma cinco por ciento (2.50 %) sobre la tabla salarial del año 2023.

En cualquier caso, se garantiza que durante la vigencia de este Convenio, ninguna persona trabajadora percibirá un salario, en cómputo global, menor del que sea publicado como Salario Mínimo Interprofesional.

De forma paralela la empresa se compromete a revisar los salarios para puestos con más formación y/o responsabilidad.

ARTICULO 6º. - GARANTÍA "AD PERSONAM"

Se respetará las situaciones personales que en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio manteniéndose estrictamente "ad persona" como condición más beneficiosa incluso las mejoras voluntarias que la empresa haya establecido.

Se garantizará que mientras haya fijo discontinuo en lista de espera no se externalizará el trabajo en otras empresas.

ARTÍCULO 7º. - COMISIÓN PARITARIA

Se constituye una Comisión paritaria de interpretación aplicación y de seguimiento de lo establecido en este convenio así como de aquellos que emanen de la legislación laboral vigente.

Dicha comisión estará compuesta por 2 miembros de cada una de las partes negociadoras del convenio independiente de los asesores que cada parte designe.

COMPETENCIA

La comisión paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por esta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

El domicilio de la Comisión paritaria se establece en los domicilios del sindicato de la Unión General de Trabajadores en Avenida de Andalucía nº6-6a planta de Cádiz, y en la empresa Ilunion Lavanderías y Servicios a la Hostelería, C/ Algeciras esquina C/ San Roque de Cádiz.

ARTÍCULO 8º. - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La Organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa la cual informará a los Comités, Delegados/as y Secciones Sindicales.

ARTÍCULO 9º. - PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba para el personal consistirá en 90 días para el personal técnico y 90 días para el resto del personal. Para el personal minusválido se estará a lo dispuesto en el artículo 10 RD 1368/85.

ARTÍCULO 10º. - TRABAJO DE CATEGORÍA SUPERIOR

Toda persona trabajadora está obligada a efectuar los trabajos que la empresa le ordene de acuerdo con las necesidades de producción siempre que los mismos no se puedan considerar vejatorios. Cuando una persona trabajadora realice trabajos de categoría superior a la suya deberá percibir, durante el tiempo de prestación de los mismos, la remuneración que corresponda a la categoría a la cual queda adscrita. Si la persona trabajadora tiene una continuidad superior a 6 meses de duración tendrá derecho a que se le confirme y clasifique en dicha categoría.

ARTÍCULO 11º. - JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL

La jornada de trabajo se establece en 40 horas semanales como jornada la máxima para los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024. En ningún caso se podrá realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo y entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará como mínimo doce horas salvo en los cambios de turnos. El exceso de horas diarias trabajadas será abonadas o compensadas en descanso.

El tiempo máximo de conducción ininterrumpida es de 4'30 h diarias, y después de conducir de forma ininterrumpida durante 4'30 h, hay que respetar un descanso sin interrupción de al menos 45 minutos, el descanso es computable, y no puede hacer ningún otro trabajo, dichos 45 minutos es para descansar.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de dos días de descanso semanal de forma rotativa y continua.

Excepcionalmente la Dirección de la Empresa, previa comunicación a los Delegados de Personal podrá, por razones organizativas causadas por fuerza mayor o imprevistos, alterar (cambiar) la rotación del descanso semanal y solo durante un periodo máximo de cuatro días al mes.

CALENDARIO LABORAL

Entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras confeccionarán un Calendario Laboral mensual donde se recogerá la expresión exacta de la jornada: horario de trabajo diario, jornada semanal, turnos, etc., descansos festivos, tiempo de bocadillo.

El tiempo de bocadillo estará establecido en 30 minutos sea en jornada ordinaria o extraordinaria siempre que la jornada continuada sea como mínimo de 4 horas, el tiempo de bocadillo tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 12. - VACACIONES Y TRABAJO EN FESTIVO

Todo el personal afectado a este convenio tendrá derecho a 30 días de vacaciones naturales, que podrán ser disfrutados en 2 periodos en mutuo acuerdo entre las partes.

Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperables, que se trabajen por necesidades del servicio, podrán por decisión del trabajador ser compensadas de alguna de las formas siguientes:

- a) Cuando se acumulen todos los festivos a las vacaciones, excepto 25 de Diciembre, 1 de Enero, 6 de Enero, se disfrutaran quince días naturales con una compensación económica de 110 euros.
- b) Disfrutar en período distinto los quince días con la compensación económica de 110 euros.
- c) En caso de trabajar los festivos y no acumularlos se abonarán con un incremento del 175 % sobre el salario día. El abono de los festivos no recuperables se realizará en el mes siguiente de su devengo.
- d) Cuando alguno de los festivos coincida con el descanso semanal, quien ese día no trabaje descansará otro en compensación o se pagará económicamente como un día trabajado. Se exceptuarán de ello las personas trabajadoras que tengan definida una jornada semanal fija de lunes a viernes y no trabajen los festivos.

El calendario de vacaciones se fijará en la empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

ARTÍCULO 13º. - LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador/a avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se detalla:

- a) Por matrimonio del trabajador/a 17 días naturales
- b) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica e ingreso hospitalario de familiares hasta segundo grado, 2 días ampliables a 4 en caso de desplazamiento. A ello se sumará el día natural inmediatamente posterior.
- c) Por fallecimiento de los familiares hasta segundo grado, 2 días ampliables a 4 si hay desplazamiento. A ello se sumará el día natural inmediatamente posterior.
- d) Por traslado de domicilio habitual, 1 día. A ello se sumará el día natural inmediatamente posterior.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes oficiales y personales con 2 días retribuidos máximo al año.
- h) Por matrimonio de hijo/a, hermano/a, padre o madre, 1 día coincidente con el de la boda
- i) Por el tiempo indispensable para la asistencia o consultas médicas de la Seguridad Social y o especialista del trabajador/a, hijo/a menor de 18 años, y que estén a su cargo. Cuando la ausencia al trabajo sea de hasta 3 días se justificará mediante prescripción facultativa en el plazo más breve posible, además de avisar por el medio más rápido. Esta falta justificada tendrá la consideración de permiso retribuido, hasta un máximo de 58 horas laborables anuales.
- j) Por primera comunión de hijo/a hermanos/as o nietos/as 1 día coincidente con el de la comunión
- k) Por el tiempo indispensable para asistir al sepelio de un compañero/a que fallezca, estando activo en la empresa.

1) Para asuntos particulares 1 día al año. Para el disfrute de este día el trabajador deberá tener una antigüedad en la empresa de al menos un año y dentro del año natural en el que se solicita su periodo, su alta en la empresa debe ser superior a 6 meses. A partir del uno de enero de 2023, las personas trabajadoras con 10 años de antigüedad dispondrán de un día adicional de asuntos propios.

Para su disfrute el trabajador deberá solicitarlo al menos con cinco días de antelación. El disfrute del mismo no lo podrán llevar a cabo más de: 2 personas trabajadoras en zona de planta, 1 en la zona de mantenimiento, 1 Conductor, 1 en Oficina, 1 en Almacén, 1 en Limpieza.

ARTÍCULO 14º. - ROPA DE TRABAJO

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a 2 uniformes completos al año, y una sudadera para el invierno. Para el calzado de seguridad, se estará a lo dispuesto en la LPRL, y a las directrices que determinen los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales. En el caso de que la empresa no haga entrega de la ropa de trabajo, antes de 31 de Octubre de cada año, abonará al trabajador la cantidad de 8,2 euros mensuales. Para ello el trabajador o sus representantes deberán haber solicitado por escrito a la Empresa la entrega de la ropa de trabajo, con anterioridad al 30 de Septiembre de cada año.

ARTÍCULO 15º. - NOCTURNIDAD

El personal que realice sus labores nocturnas se le abonará un plus de nocturnidad consistente en 25% del salario base. Se considerará trabajado nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana. Para el turno de noche, se dará prioridad aquellas las personas trabajadoras de la Empresa que lo soliciten, siempre y cuando no afecte, a las necesidades productivas de la Empresa.

ARTÍCULO 16º. - PLUS DE TRANSPORTE

A partir del 01/01/2022 todo el personal percibirá en concepto de Plus extra salarial de transportes, la cantidad de 1,80 euros por día efectivo de trabajo para las personas que residan en Cádiz capital, y para las que residan fuera de la ciudad 3,40 euros.

ARTÍCULO 17º. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a dos pagas extras, una de verano, y una de Navidad, que abonará en la primera quincena de Junio, y primera quincena de Diciembre respectivamente, a razón de una mensualidad cada una de ellas de salario real.

El personal con contrato temporal tendrá derecho a la parte proporcional de pagas extraordinarias al finalizar su relación con la empresa.

ARTÍCULO 18º. - COMPENSACION EN LO SUPUESTO DE INCAPACIDAD TRANSITORIA

a) Incapacidad transitoria en caso de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100 % del salario real, sin que suponga merma en las pagas extraordinarias. A

partir del primer día, igualmente en caso de Hospitalización, por enfermedad común.
 b) En el caso de Baja por enfermedad común: Del día 1 al 3 por una sola vez al año el 50 % de la base de cotización, del día 4 al 20 el 60 % de la base de cotización. Y en adelante el 75% de la base de cotización. En el caso de baja por enfermedad común se completará hasta el 100% del salario real a partir del primer día del cuarto mes desde la fecha de la baja y hasta un máximo de nueve mensualidades. En las pagas extraordinarias se completará desde el primer día de la baja y hasta un máximo de doce mensualidades.

ARTÍCULO 19° - ESTRUCTURA SALARIAL

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente convenio serán las siguientes:

a) Sueldo base
b) Complementos:
1° Personales
Plus Trabajo Nocturno
Plus Festivo
Horas Extraordinarias
Plus de Penosidad
Plus de Expedición
Plus de Recogedor
Plus de Almacén de Alquiler
Plus de Convenio
c) Gratificaciones:
Gratificación de Navidad
Gratificación de Junio
d) Indemnizaciones o suplidos:
Plus de Transporte
Plus de convenio: Todo el personal percibirá por este concepto las cantidades reflejadas en la tabla salarial. Este Plus se abonará por catorce mensualidades.

Queda establecida como fecha límite para el abono de las retribuciones el día 1 del mes siguiente al que corresponda la nómina.

ARTÍCULO 20° - PRESTACIONES SOCIALES

La Empresa concertará un seguro para las personas trabajadoras, asumiendo el coste total de las primas, que cubran las siguientes contingencias:

- 7.500,00 Euros de Capital para el caso de muerte por cualquier causa.
- 7.500,00 Euros de Capital para el caso de Incapacidad permanente y Absoluta para todo trabajo o Gran Invalidez, cualquiera que fuese la causa.
- 13.500,00 Euros de Capital para el caso de muerte por accidente.
- 19.500,00 Euros para el caso de muerte por accidente de circulación.

Las cuantías indicadas se fijan para los tres años de duración del Convenio, permaneciendo inalterada durante su vigencia en los supuestos de no inclusión por la Compañía aseguradora de algunos de los miembros del Colectivo, de todos o algunos de los riesgos asegurados, se comunicará a la Comisión Paritaria de interpretación de Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución. La Empresa solo vendrá obligada al pago del Seguro en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la Póliza.

Premio de Jubilación. - Las personas trabajadoras que se jubilen o causen baja definitiva en la Empresa a causa de incapacidad permanente total, percibirá un premio de cuatro mensualidades, siempre y cuando tengan cinco o más años de vinculación con la Empresa.

ARTÍCULO 21. -PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

- a) Conforme a la Ley de Prevención y Riesgos Laborales la empresa deberá y garantizará que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Reconocimiento médico anual con carácter obligatorio para la empresa y voluntario para el trabajador.
- c) EPI, cada trabajador percibirá como equipo de protección individual, aquel que determine la LPRL y en su caso los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) La empresa establecerá un crédito horario propio, según establece la legislación vigente, e independiente del de su condición como Delegado de personal para el Delegado de Prevención.
- e) La empresa estará obligada a formar al personal y tener previsto un Plan de emergencia y autoprotección actualizado con la obligatoriedad de realizar al menos 2 simulacros de emergencia anual. La empresa vendrá obligada a actualizar las evaluaciones de riesgos aunque no se hayan producido daños, cada dos años al menos.
- f) La empresa no usará los datos relativos a vigilancia de la salud con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora de conformidad con el art 22.4 de la ley 31/95 L.P.R.
- g) Protección de la maternidad. La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a riesgos que repercutan en la salud de la mujer trabajadora durante su embarazo y el periodo de lactancia (26.1) L.P.R.L.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnica de preparación al parto.
- h) La empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resultan necesarios para el ejercicio de sus funciones.
- i) La Empresa para realizar la recogida y entrega en establecimientos que tengan difícil acceso pondrá los medios técnicos y/o mecánicos suficientes para desarrollar las tareas sin riesgos.

ARTÍCULO 22° - FORMACION PROFESIONAL

Por lo que se refiere a la Formación Profesional de las personas trabajadoras ambas partes acuerdan que se estará al respecto de los acuerdos o pactos que a nivel nacional pueda firmar el Gobierno.

ARTÍCULO 23° - ANTICIPOS

Todo persona trabajadora afectada a este convenio, tendrá derecho a percibir anticipo a cuenta, por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90% del importe de su retribución total y mensual de las tablas de retribución salarial. La empresa vendrá obligada a concederlo a la persona trabajadora que lo solicite.

ARTÍCULO 24° - PROMOCIÓN INTERNA

Se facilitará la promoción del personal dándose, con carácter general la opción de cubrir las vacantes que se produzcan en la Empresa entre las personas trabajadoras de la misma. Las vacantes a cubrir, excepto cuando se trate de puestos de trabajo que la Empresa considere que se deben cubrir por libre designación, se expondrán en el tablón de anuncios, con indicación de las exigencias básicas del puesto y la duración previsible: si es transitorio o indefinido.

Conjuntamente la Dirección de la Empresa y la Representación de las personas trabajadoras, evaluarán las solicitudes de promoción.

ARTÍCULO 25° - PERMISO SIN SUELDO

Las personas trabajadoras que lleven como mínimo dos años en la empresa podrán solicitar permiso sin sueldo previo informe de los representantes de las personas trabajadoras. Estos permisos no serán superiores a 60 días naturales.

ARTÍCULO 26° - DERECHOS SINDICALES

- a) Ambas partes y de común acuerdo establecen que la empresa deberá descontar en la nómina mensual de las personas trabajadoras y a petición de estos el importe de la cuota sindical correspondiente o por cuenta corriente.
- b) Se estará a lo establecido en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre derecho de información a los representantes de las personas trabajadoras
- c) Con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de sus funciones representativas los representantes de las personas trabajadoras tienen los siguientes derechos:
 - a) Libertad de opinión y expresión.
 - b) Libertad de publicación y distribución.
 - c) Derecho a un tablón de anuncio.
 - d) Derecho al uso de un local adecuado.
 - e) Derecho a un crédito de horas retribuidas.

ARTÍCULO 27° - HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinaria las que excedan de la jornada ordinaria establecida. Ante la grave situación de paro existente y al objeto de crear empleo, ambas parte acuerdan la supresión horas extraordinarias habituales. Respecto de aquellas establecidas en la legislación vigente (derivadas de fuerza mayor, causas imprevistas, periodos punta de producción o ausencias imprevistas), informará a los representantes de las personas trabajadoras. Dichas horas serán compensadas a las personas trabajadoras en tiempo descanso, con una proporción de dos horas de descanso por hora extraordinaria trabajada.

La empresa tendrá como tiempo máximo para compensar al trabajador sobre las horas realizadas como extras no de fuerza mayor, dos meses posteriores a la realización de estas, y en su defecto abonará el importe en la nómina siguiente, siendo la cantidad económica la que resulte la de aplicar el 1,75%, sobre la hora ordinaria.

ARTÍCULO 28° - PLUSES

Se establece un plus de penosidad para aquellas personas trabajadoras, que presten sus servicios en la zona de sucio, Operario de Túnel, Operario de Servicio de Limpieza de Planta y Conductor de ruta, siempre que haya servicio de hospital, por un importe de 1,50 Euros diario, por día de trabajo efectivo, siempre que al menos el 75% de su jornada las realice en dichas zonas.

Se establece igualmente un plus de expedición para aquellas personas trabajadoras, que presten sus servicios en la zona de expedición por un importe de 2,00 Euros diario, por día de trabajo efectivo, siempre que al menos el 75% de su jornada lo destine al cumplimiento de tareas de expedición.

Se establece igualmente un plus de recogedor para aquellos trabajos de zona de recogida y también de recogida de toallas y de plancha, por un importe de 1,00 Euros diario, siempre que destine el 75 % de su jornada diaria al cumplimiento de tareas de recogedor.

Se establece igualmente un plus de almacén de alquiler para aquellas personas trabajadoras, que presten sus servicios en la zona de almacén de alquiler, por un importe de 1,50 Euro diario, por día de trabajo efectivo, siempre que al menos el 75% de su jornada las realice en dicha zona.

El trabajador que inicie su jornada laboral en los supuestos anteriores, deberá permanecer hasta un mínimo del 75% de la jornada en el mencionado puesto de trabajo.

Estos pluses entrarán en vigor el mismo día de la firma del Convenio.

ARTÍCULO 29° - FIESTA DE NAVIDAD

La empresa cerrará los días 25 de Navidad, 1 Año Nuevo y 6 Festividad de Reyes, al objeto de que las personas trabajadoras puedan compartir su vida familiar con el trabajo, finalizando su jornada los días 24 y 31 de Diciembre y 5 de Enero a las 15 horas. Toda hora que se efectuó a partir de las 15 horas la empresa vendrá a bien pagar como horas extras.

ARTÍCULO 30° - CATEGORIA PROFESIONAL

CLASIFICACION GENERAL
GRUPO 1° "TECNICOS"
Director
Encargado General
Jefe producción
Encargado de Turno
Jefe distribución
Encargado de sección
Jefe mantenimiento

GRUPO 2º (PERSONAL ADMINISTRATIVO)
Gestor Recursos o Servicios Oficial Administrativo Técnico/a de Desarrollo Social Auxiliar Administrativo Comercial postventa
GRUPO 3º (PERSONAL OPERATIVO)
Oficial de 1ª Lavandería. Peón Especialista. Oficial de 2ª Lavandería Costurera Lavandero Limpiador de Lavandería y limpieza general
GRUPO 4º (SERVICIOS AUXILIARES Y REPARTOS)
Oficial de 1ª de mantenimiento Conductor 1ª Oficial 2ª mantenimiento Conductor 2ª Limpieza mantenimiento

ARTÍCULO 31º. - NEGOCIACION

Cuando el Comité este en negociaciones con la empresa sea cual sea la negociación y siempre que sea para beneficio del colectivo el tiempo invertido en la negociación se considerará como permiso retribuido, en el caso de que la empresa convoque al Comité en la sede Central de la Empresa, ésta correrá con los gastos ocasionados, como locomoción, dietas, y kilometraje en caso de desplazamientos, en ningún caso recaerá sobre los representantes los gastos que se ocasionen.

EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

La constitución del comité de seguridad y salud se hará en proporción al número efectivo de personal. Éste estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo comité de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud estará facultado:

1o. Para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo vigilando que se cumpla lo establecido en la Ley L.P.R.

2º.- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención en su caso. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

1º DERECHO HORARIO

Los miembros de comité o delegado de personal afectado al presente convenio dispondrán de un crédito - horario de 20 horas mensuales contabilizadas anualmente en 240 horas por cada representante unitario o delegado sindical

A petición escrita del Comité de empresa podrán acumularse las horas de los representantes de las personas trabajadoras que así lo deseen en uno o varios de ellos sin rebasar el tope legal, esta acumulación se realizará en cómputo anual siempre que se comunique a la empresa durante el primer trimestre del año.

2º DERECHO DE REUNION

La empresa facilitará a los representantes de las personas trabajadoras 8 horas al año al objeto de celebrar asamblea en la empresa.

3º LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Pondrá en conocimiento de la empresa su intención de celebrar asamblea con 48 horas de antelación por escrito.

4º GARANTIA DE ACTUACION DE LOS REPRESENTANTES

a) Estabilidad en el empleo y prioridad de permanencia en la empresa, en los supuestos de suspensión o extinción por causas técnicas o económicas.

b) Prioridad de permanencia de sus puestos de trabajo en caso de traslado o desplazamiento.

c) No ser discriminado por ser representantes de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 32º - EXCEDENCIAS

A)Cualquier persona trabajadora con una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrá derecho a una excedencia voluntaria de hasta un máximo de cinco años el trabajador/a en excedencia voluntaria gozará de reserva su puesto de trabajo, siempre que el periodo de excedencia no haya sido superior a tres años, el periodo mínimo que se puede solicitar de excedencia no debe ser inferior a seis meses que podrán ser prorrogados a la finalización del periodo de excedencia. El trabajador/a tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en el día siguiente sin más requisitos que el de haber anunciado su intención con una antelación mínima de un mes.

Y se podrá solicitar otra excedencia pasado un periodo de un año después de haberse incorporado de una excedencia anterior.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración hasta dos años, las personas trabajadoras para atender el cuidado 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 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.

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado 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 el trabajador forme parte de una familia 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.

ARTÍCULO 33º. - DIETAS DE GASTOS DE VIAJES

A partir del 01/01/2023 todas las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa tenga que efectuar servicio fuera de la localidad y que conlleve exceso de jornada ordinaria, se le abonará la cantidad de 18 euros por comida, 5 euros por desayuno y 0,32 euros el kilómetro, y siempre que se requiera la utilización de vehículo propio, siendo abonado en nómina del mes siguiente.

ARTÍCULO 34º.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Una vez se produzcan las actuaciones de la Comisión paritaria de este convenio se promoverá los procedimientos previstos en el sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero del 2015, y en su Reglamento de desarrollo publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2022.

ARTÍCULO 35º.- ATRASOS

Los atrasos del convenio serán abonados en el mes siguiente de la firma del convenio independientemente de la fecha de la publicación del mismo.

ARTÍCULO 36º.- NACIMIENTO DE HIJO, LACTANCIA, CUIDADO DE FAMILIARES Y PROTECCION A LA MATERNIDAD

De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Igualdad de Oportunidades:

1.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción

de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por negociación, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma. Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, por negociación se podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Protección de la maternidad, con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los anteriores apartados de este número será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Art. 37 CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Con carácter general, la Compañía podrá formalizar el contrato por tiempo indefinido fijo discontinuo para los supuestos previstos en el artículo 16 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, las partes reconocen que cuando la naturaleza de la actividad justifique la modalidad de contratación del personal fijo-discontinuo, el periodo de actividad de referencia se encontrará comprendido, con carácter general, entre el 15 de febrero y el 15 de noviembre de cada año. No obstante lo anterior, por necesidades de la producción o razones del servicio, la empresa podrá modificar las fechas de inicio y terminación del periodo de actividad establecido anteriormente por un tiempo no superior a 1 mes, respetando, en todo caso, una duración máxima de diez meses. Dicha modificación deberá ser comunicada al Comité de empresa debiendo explicar las circunstancias de la modificación de las fechas de inicio y terminación del periodo de actividad.

La renuncia escrita de la persona trabajadora a incorporarse dentro del mes de ampliación del periodo de actividad indicado en este artículo no tendrá la consideración de una renuncia, dimisión o abandono, teniendo derecho a incorporarse a su puesto de trabajo en el siguiente llamamiento que se produzca, conforme a los criterios objetivos y formales del mismo.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se formalizará necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros,

la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos figurarán con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

En el momento de formalizar el contrato de trabajo, la persona trabajadora deberá señalar un medio de comunicación a través del cual la empresa le comunicará el correspondiente llamamiento, y mediante el cual confirmará a la empresa la debida recepción del llamamiento.

A estos efectos, la persona trabajadora deberá identificar una dirección postal, un número de teléfono y una dirección electrónica, y le corresponde el deber de informar de forma inmediata al empresario de cualquier variación de tales datos de contacto.

En el caso de que, una vez producido su llamamiento, la persona trabajadora no confirme su incorporación, lo rehúse, o no se incorpore a su puesto de trabajo en un plazo de 48 horas desde que se haya contactado, tendrá la consideración a todos los efectos de una renuncia, dimisión o abandono, y, consecuentemente, se producirá la extinción de su contrato de trabajo por baja voluntaria.

Se exceptúa de lo anterior, la circunstancia de que dicha falta de incorporación obedezca a una enfermedad justificada, permiso por nacimiento, permiso por lactancia o cualquier otra situación de las previstas en el artículo 55.5 ET, y siempre que dichas situaciones hayan sido debidamente comunicadas y justificadas a la Compañía.

En este último caso, la persona trabajadora tendrá derecho a incorporarse a su puesto de trabajo en el siguiente llamamiento que se produzca, conforme a los criterios objetivos y formales de llamamiento previstos en el presente artículo, una vez haya finalizado la causa impositiva y siempre que dicha finalización se haya puesto en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía de forma fehaciente.

El trabajador fijo discontinuo tendrá preferencia en la permanencia en el puesto de trabajo respecto de otras personas trabajadoras contratados con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para el mismo puesto de trabajo, las personas trabajadoras fijos discontinuos serán llamados por orden de antigüedad dentro de cada categoría cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para la que fueron contratados.

El trabajador fijo discontinuo accederá a la condición de trabajador fijo con prestación de servicios continuos con preferencia sobre otras las personas trabajadoras contratados a tiempo determinados. El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación de las personas trabajadoras fijos discontinuos se llevarán a cabo por escrito utilizando los modelos oficiales. Al llamamiento del trabajador se pondrá en conocimiento del Comité, entregando copia, igualmente comunicará la interrupción del contrato al comité de empresa.

Cuando el trabajador Fijo Discontinuo agote su llamamiento, por el periodo por el que fue requerido, disfrutará de la parte proporcional de sus vacaciones devengadas, ampliándose por este concepto su llamamiento. Excluyéndose expresamente el pago por el concepto de bolsa de vacaciones, establecido en el artículo 12 de este convenio.

ARTICULO 38º.-SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

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

La empresa realizará 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.

De conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la empresa dispone de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la citada ley.

ARTÍCULO 39º. ACOSO MORAL Y PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.

Las partes firmantes del presente Acuerdo 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 del Comité de Seguridad y Salud, se tomen cuantas medidas sean necesarias para su prevención y erradicación. Para ello, la empresa dispone de un protocolo de acoso

ARTÍCULO 40º. ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

De conformidad con las recomendaciones 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), la empresa y la representación legal de las personas 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 las personas trabajadoras 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. Se considera 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 en razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. La empresa dispone de un protocolo de acoso, incluido en el Plan de Igualdad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1º.- Las empresas adecuarán las categorías profesionales reconocidas en nómina a las categorías del presente convenio.

3a Igualmente se creará en 2023 una Mesa de revisión de las categorías profesionales a fin de adecuar tareas y funciones con categorías profesionales

DISPOSICION FINAL UNICA

Ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia del convenio se publicara alguna disposición que afectara al convenio del presente texto se convocara con carácter inmediato a la comisión negociadora afín de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar afectado

ANEXO I TABLA SALARIAL 2022

GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS	SALARIO BASE MES	PLUS CONVENIO
GRUPO I TECNICOS		
Director	1.652,88	0,00
Jefe producción	1.161,49	314,12
Jefe mantenimiento	1.161,49	314,12
Jefe distribución	1.161,49	314,12
Encargado General	1.124,28	308,80
Encargado de Turno	1.015,60	288,96
Encargado de sección	1.015,60	158,70
GRUPO II ADMINISTRATIVOS		
Comercial postventa	1.124,28	308,80
Técnico/a de desarrollo social	1.124,28	308,80
Gestor recursos/servicios	1.124,28	308,80
Oficial Administrativo	923,39	364,95
Auxiliar Administrativo	869,77	232,90
GRUPO III OPERARIOS		
Oficial 1ª Lavandería	1.015,60	98,06
Oficial 2ª Lavandería	926,57	123,52
Lavandero	926,57	123,52
Peón Especialista	869,77	135,62
Costurera	869,77	135,62
Limpiador/a	869,77	135,62
GRUPO IV SERVICIOS AUXILIARES Y REPARTO		
Oficial 1ª mantenimiento	928,35	185,32
Oficial 2ª mantenimiento	869,77	135,62
Limpieza de mantenimiento	869,77	135,62
Conductor Oficial 1ª	1.015,60	219,78
Conductor Oficial 2ª	869,77	211,99

ANEXO II TABLA SALARIAL 2023

GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS	SALARIO BASE MES	PLUS CONVENIO
GRUPO I TECNICOS		
Director	1.727,26	0,00
Jefe producción	1.213,76	328,25
Jefe mantenimiento	1.213,76	328,25
Jefe distribución	1.213,76	328,25
Encargado General	1.174,87	322,70
Encargado de Turno	1.061,30	301,96
Encargado de sección	1.061,30	165,84
GRUPO II ADMINISTRATIVOS		
Comercial postventa	1.174,87	322,70
Técnico/a de desarrollo social	1.174,87	322,70
Gestor recursos/servicios	1.174,87	322,70
Oficial Administrativo	964,95	381,37
Auxiliar Administrativo	908,91	243,38
GRUPO III OPERARIOS		
Oficial 1ª Lavandería	1.061,30	102,47
Oficial 2ª Lavandería	968,27	129,08
Lavandero	968,27	129,08
Peón Especialista	908,91	141,72
Costurera	908,91	141,72
Limpiador/a	908,91	141,72

GRUPO IV SERVICIOS AUXILIARES Y REPARTO		
Oficial 1ª mantenimiento	970,12	193,66
Oficial 2ª mantenimiento	908,91	141,72
Limpieza de mantenimiento	908,91	141,72
Conductor Oficial 1ª	1.061,30	229,67
Conductor Oficial 2ª	908,91	221,53

ANEXO III TABLA SALARIAL 2024

GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS	SALARIO BASE MES	PLUS CONVENIO
GRUPO I TECNICOS		
Director	1.770,44	0,00
Jefe producción	1.244,10	336,46
Jefe mantenimiento	1.244,10	336,46
Jefe distribución	1.244,10	336,46
Encargado General	1.204,25	330,76
Encargado de Turno	1.087,84	309,51
Encargado de sección	1.087,84	169,99
GRUPO II ADMINISTRATIVOS		
Comercial postventa	1.204,25	330,76
Técnico/a de desarrollo social	1.204,25	330,76
Gestor recursos/servicios	1.204,25	330,76
GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS		
Oficial Administrativo	989,07	390,90
Auxiliar Administrativo	931,63	249,47
GRUPO III OPERARIOS		
Oficial 1ª Lavandería	1.087,84	105,03
Oficial 2ª Lavandería	992,47	132,31
Lavandero	992,47	132,31
Peón Especialista	931,63	145,27
Costurera	931,63	145,27
Limpiador/a	931,63	145,27
GRUPO IV SERVICIOS AUXILIARES Y REPARTO		
Oficial 1ª mantenimiento	994,38	198,50
Oficial 2ª mantenimiento	931,63	145,27
Limpieza de mantenimiento	931,63	145,27
Conductor Oficial 1ª	1.087,84	235,41
Conductor Oficial 2ª	931,63	227,07

Firmas.

Nº 80.540