

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del convenio colectivo, para el periodo de 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2028, de la empresa Ilunion Textil, S.A., de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 9 de octubre de 2025, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por doña Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por CC.OO. y UGT, y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del convenio colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 21 de enero de 2026; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), Decreto 68/2023, de 9 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo

ACUERDA:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del convenio colectivo, para los años 2025-2028, de la empresa Ilunion Textil, S.A., de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código SG62KK64, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

En Ciudad Real, a 3 de febrero de 2026.- El Delegado Provincial, Miguel Ángel Díaz Brazales.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ILUNION TEXTIL, S.A.

EN EL CENTRO DE TRABAJO DE CIUDAD REAL

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º.- Declaración.

El presente convenio colectivo se suscribe por la empresa Ilunion Textil, S.A. (Antes Azul Lavandería Industrial, S.L.) en el centro de trabajo de Ciudad Real y el comité de empresa de la Federación de Habitat de CCOO y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Ilunion Textil, S.A. en dicho centro de trabajo, en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantía de las retribuciones y condiciones de trabajo con la finalidad de obtener los mejores resultados económicos declarando ambas partes negociadoras

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucl.es>



su propósito de dar a dichas normas la permanencia en el tiempo que de su propia naturaleza se derive, para obtener la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

Artículo 2º.- Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se designa una Comisión Paritaria de la que formarán parte tres miembros designados por la dirección de la empresa y tres miembros designados por los representantes de las personas trabajadoras.

El comité de empresa y la empresa firmantes del presente Convenio Colectivo, constituirá una Comisión Mixta Paritaria que tratará todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta estará formada por tres miembros de cada una de las partes, pudiendo acudir todos los miembros del comité de empresa con voz, pero sin voto.

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigido al secretario de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión solicitada que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido en un plazo de cinco días hábiles de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz, pero sin voto.

La Comisión elegirá de entre sus miembros a un/a Presidente/a y a un/a Secretario/a, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

De las reuniones celebradas por la Comisión Mixta se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas, una vez conformes con el contenido de la misma, por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

Artículo 3º.- Compensación.

Las condiciones establecidas en el presente convenio sustituyen a todas las actualmente en vigor en la empresa. Ambas partes reconocen que la normativa contenida en este convenio se acomoda a la legislación vigente, responde a las condiciones actuales de trabajo en la empresa y resulta en su conjunto más beneficiosa para ambas partes, todo ello sin perjuicio de que si algún trabajador/a tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas serían respetadas con carácter personal conforme al principio de condición más beneficiosa.

Artículo 4º.- Absorción.

Las mejoras de todo orden, económicas, funcionales, de organización de trabajo o de jornada laboral que pudieran acordarse por disposición legal o norma de obligado cumplimiento, sobre las contenidas en el presente convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles por las condiciones del mismo en cuanto a estas últimas, globalmente, consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a las personas trabajadoras y, sólo en caso contrario, se incrementarán sobre las aquí pactadas.

Artículo 5º.- Vinculación.

Ambas partes convienen expresamente que las normas pactadas en el presente convenio serán aplicables en cuanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>



cuanto a revisión de las condiciones económicas, jornada, calendario laboral y demás, a las que confiere carácter no normativo. En caso de que alguna de estas normas resultase alterada por disposiciones legales, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia deberá acordar, dentro de los treinta días siguientes a la publicidad de dichas normas, si procede, la modificación parcial o total de las normas afectadas.

Artículo 6º.- Ámbito funcional y personal.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la empresa Ilunion Textil, S.A. en el centro de trabajo de Ciudad Real, dedicada a la actividad de lavandería industrial y obradores de planchado a mano y a máquina, así como el establecimiento de entrega al público.

Artículo 7º.- Ámbito temporal.

La duración del presente convenio colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. El mismo se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con al menos un mes de antelación a su terminación o prórroga en curso.

El convenio mantendrá la ultraactividad, es decir, mantendrá su vigencia, en el caso de no llegar a un acuerdo en su renovación, hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 7º bis:

Como norma complementaria a este convenio actuará de manera subsidiaria, el Estatuto de los Trabajadores, y demás normas laborales.

Artículo 8º.- Facultad de organización.

La organización de la empresa corresponde a su dirección, la cual informará a los Comités, Delegados y Secciones sindicales, que en cada caso dictará las normas pertinentes, con sujeción a la legislación vigente. La dirección de la empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como cuantos métodos puedan conducir a un progreso técnico y económico de la empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el deber y el derecho de completar mediante la práctica diaria y estudio conducente a tal fin.

La empresa tomará las medidas exigidas legalmente en la negociación colectiva, estando obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN Y CONDICIONES PROFESIONALES.

Artículo 9º.- Grupos profesionales y Categorías profesionales. Clasificación y definición.

Grupo 1.- Personal Directivo.

- Director/a.

Grupo 2.- Personal Administrativo.

- Jefe/a de Oficina y/o Contabilidad.
- Oficial/a Administrativo/a.
- Auxiliar Administrativo/a.

Grupo 3.- Técnicos.

- Técnico de Desarrollo Social.
- Gestor Textil.
- Gestor Cliente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>



Grupo 4.- Mandos Intermedios.

- Jefe/a de Producción.
- Jefe/a de Mantenimiento.
- Jefe/a de Distribución.

Grupo 5.- Personal Técnico y Auxiliar.

- Encargado/a de Turno
- Encargado/a de Sección
- Operario/a de Planta - Sección lavado
- Operario/a de Planta - Sección producción
- Oficial/a 1ª Conductor/a
- Oficial/a 2ª Conductor/a
- Oficial/a 1ª de Mantenimiento
- Oficial/a 2ª de Mantenimiento
- Oficial/a 3ª de Mantenimiento
- Costurero/a
- Limpiador/a instalaciones

Grupo 1.- Personal directivo.

a) Director/a. Es quien, disponiendo de un título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la responsabilidad de proceso industrial teniendo a los mandos intermedios bajo su directa dependencia. Además, aplicará sus conocimientos a la investigación o análisis de materias o a estudios y preparación de planes de trabajo.

Grupo 2.- Personal Administrativo.

a) Jefe/a de Oficina y/o Contabilidad. Es el empleado/a que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de los servicios administrativos que en la empresa se estructuran.

b) Oficial/a Administrativa/o. Es el empleado/a que a las órdenes de un superior desempeña bajo su propia responsabilidad trabajos burocráticos que requieran adecuados conocimientos teóricos y prácticos realizándolos con la debida perfección.

c) Auxiliar Administrativa/o. Es el empleado/a que desempeña trabajos burocráticos con elementales conocimientos teóricos y prácticos supervisados por sus superiores.

Grupo 3.- Técnicos.

a) Técnico/a de Desarrollo Social. Es la persona destinada a ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad del centro de trabajo tengan en el proceso de incorporación a su puesto, así como la permanencia en el mismo.

b) Gestor Textil. Es la persona encargada de realizar el control y seguimiento de la compra textil, gestión de mermas y control de almacén (stocks). Ocupándose de los seguimientos presupuestarios, análisis de datos de los mismos, gestión de rechazos y mermas, solicitudes de pedidos, detección y seguimiento de incidencias y almacén, y realización de las previsiones de compras.

c) Gestor cliente. Es la persona con la misión de conseguir el equilibrio entre la excelente gestión de cliente y el cumplimiento presupuestario de compras textiles. Desarrolla los inventarios planificados de ropa, seguimiento de sus resultados, las implantaciones, seguimiento de los clientes, la atención a los clientes y la gestión de incidencias. Participación en la organización previa a la entrada de un cliente. Gestión administrativa y documental de su área, seguimiento del portal cliente, atención telefónica y visitas presenciales a los clientes. Enlace entre cliente y planta. Fomento entre los clien-



tes de las encuestas de satisfacción de servicio, participando en los planes de acciones correctoras y velando por su correcta aplicación. Detecta oportunidades de venta y las deriva a los comerciales de venta.

Grupo 4.- Mandos Intermedios.

a) Jefe/a de Producción. Es el empleado/a que dirige los trabajos con la responsabilidad consiguiente en cuanto a su organización, indicando al personal a sus órdenes la forma de ejecutarlo, el procedimiento que ha de emplear, así como el tiempo que ha de invertir. Le corresponde la organización y dirección de la producción. También recibirán la ropa, señalando las condiciones en que se acepta el trabajo, rindiendo cuentas por las ropas recibidas y con los conocimientos técnicos o prácticos necesarios para ejecutar las órdenes que le confieren sus superiores, siendo responsable de la disciplina del personal a su mando.

b) Jefe/a de Mantenimiento.

Es el empleado/a que se encarga de coordinar los procesos de mantenimiento correctivo y preventivo de la maquinaria del centro de trabajo y gestionar el equipo humano del departamento de mantenimiento.

c) Jefe/a de Distribución. Es quien coordina y controla el proceso logístico, desde la recepción hasta la entrega del producto en el cliente final, manteniendo el flujo de recogida y entrega de ropa en coordinación con el departamento de producción.

Grupo 5.- Personal Técnico y Auxiliar.

a) Encargado/a de Turno. Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión del Jefe/a de Producción. Decide sobre un conjunto amplio de empleados/as y es responsable de la formación de las personas que están bajo su dependencia.

b) Encargado/a de Sección. Es el personal que, dirigido y supervisado por el Jefe/a de Producción, da auxilio y suplencia a su superior, realizando a su vez funciones correspondientes a las categorías de lavado y planchado cuando así lo exijan las necesidades de organización.

c) Operario/a de Planta - Sección lavado. Son los Operarios/a que, con conocimiento de su oficio, realizan las labores de recepción, clasificación y organización y desmanche de la ropa sucia, carga y descarga de túnel de lavado y lavadoras, así como todas las tareas previas para que la ropa sucia, llegue en perfecto estado de limpieza a la sección de planchado. También tendrán el cuidado, vigilancia y mantenimiento elemental de la máquina o máquinas a su cargo, limpieza a la sección de planchado.

d) Operario/a de Planta - Sección producción. Son los Operarios/as que, con conocimiento de su oficio, realizan las labores de planchado de ropa, bien a mano, bien mecánicamente, desde la recepción de la ropa limpia, así como su clasificación y organización, teniendo asimismo, el cuidado, la vigilancia y el mantenimiento elemental de la máquina o máquinas a su cargo. También marcarán, prepararán, colocarán y empaquetarán las prendas para su correcta entrega a los clientes.

e) Oficial/a 1ª Conductor/a. Son las personas trabajadoras que estando en posesión del permiso de conducción C1, tienen la obligación de conducir y mantener el normal funcionamiento de los vehículos puestos a su servicio por la empresa, siendo los responsables de los mismos durante el servicio, debiendo informar a la empresa de todas las anomalías detectadas para su reparación. Realizarán la recogida y entrega de ropa y de cualquier otra mercancía encomendada por la empresa. Asimismo, efectuarán la cobranza de los encargos que la empresa les encomiende.

f) Oficial/a 2ª Conductor/a. Son las personas trabajadoras que estando en posesión del permiso de conducción B1, tienen la obligación de conducir y mantener el normal funcionamiento de los



vehículos puestos a su servicio por la empresa, siendo los responsables de los mismos durante el servicio, debiendo informar a la empresa de todas las anomalías detectadas para su reparación. Realizarán la recogida y entrega de ropa y de cualquier otra mercancía encomendada por la empresa. Asimismo, efectuarán la cobranza de los encargos que la empresa les encomiende.

g) Oficial/a 1ª de Mantenimiento. Es el personal que realiza trabajos cualificados de mantenimiento con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo las instrucciones del Jefe/a de Mantenimiento, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su centro de trabajo.

h) Oficial/a 2ª de Mantenimiento. Son las personas trabajadoras que con capacidad técnica precisa realizan trabajos de mantenimiento, reparación y conservación necesarios para el perfecto funcionamiento de la industria.

i) Oficial/a 3ª de Mantenimiento. Las tareas consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período de adaptación. El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros empleados/as. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

j) Costurera/o. Es el personal que tienen como función las propias de la categoría de Operario/a de Planta - Sección producción, así como proceder al cosido, bien a mano, bien a máquina, de la ropa que lo precise, para su correcta entrega a los clientes.

k) Limpiador/a de instalaciones. Es el personal que realiza el mantenimiento de limpieza de oficinas y zonas comunes, realizando la limpieza de cristales, llevar a cabo la limpieza del mobiliario ubicado en el interior de los espacios a intervenir, realizar la limpieza de suelos, paredes y techos, y realizar la limpieza y tratamiento de superficies utilizando maquinaria, si fuese necesario.

Artículo 10º.- Trabajos de superior e inferior categoría.

El personal podrá realizar trabajos de categoría superior o inferior a la suya en casos excepcionales y de perentoria necesidad. En el caso de que los trabajos sean de categoría superior percibirán la remuneración de la categoría a que circunstancialmente quede adscrito, y en caso de tratarse de trabajos de categoría inferior conservará la retribución de su categoría habitual.

Artículo 11º.- Período de prueba.

Se establece un período de prueba para las distintas categorías de seis meses para Director y Mandos Intermedios, tres meses para Técnicos, y un mes para el resto de personal.

Artículo 12º.- Contrato por circunstancias de la producción.

Las contrataciones efectuadas por la empresa al amparo del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores pueden tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un período de 12 meses. En el caso que se concierten por un término inferior a los 6 meses, pueden ser prorrogados, según establecen las disposiciones al respecto, mediante el acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de este límite máximo.

Artículo 13º.- Jornada laboral.

1.- La jornada laboral anual se fijará en 1796 para el año 2025.

2.- Distribución Irregular de la jornada.

En el centro o centros de trabajo de la empresa se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y convenio colectivo, y los empleados/as deberán conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

3.- La duración máxima de la jornada semanal ordinaria de trabajo, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

4.- El número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser superior a 8 diarias cuando la distribución de la jornada sea de lunes a sábado, y no podrá ser superior a 9 horas diarias cuando la distribución de jornada sea de lunes a viernes. Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo, incluyendo el tiempo dedicado a formación.

5.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el punto anterior. Se abonarán con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria las aquellas que no hayan sido compensadas en el plazo de 4 meses.

6.- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un período de descanso de veinte minutos que se disfrutará en un único descanso a mitad de jornada preferentemente, considerándose tiempo de trabajo efectivo, retribuido, y no recuperable.

Artículo 14º.- Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año, se elaborará conjuntamente entre la empresa y las personas trabajadoras el calendario laboral, que deberá comprender, como mínimo, la distribución de vacaciones.

De las variaciones admitidas se dará cuenta al Comité de Empresa, y una vez introducidas las modificaciones que procedan se dará publicidad a los calendarios mediante su exhibición en los tabloneros de anuncios existentes en el centro de trabajo en la empresa.

Artículo 15º.-Vacaciones.

El personal de Ilunion Textil, S.A. en el centro de trabajo de Ciudad Real, tendrá derecho a un período de vacaciones de treinta días naturales, como norma general y que, con el fin de extender el disfrute máximo de las personas trabajadoras en el período deseado, se dividirá en dos períodos de quince días, considerándose uno preferente y otro secundario a efectos de la preferencia en la concesión. Una vez concedido el período preferente para todas las personas trabajadoras, se adjudicará el otro período. En el primer trimestre de cada año, la dirección de la empresa, de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, fijará el calendario vacacional anual. Dicho período se iniciará los lunes de cada mes, con el ánimo de conseguir una mejor distribución vacacional entre todas las personas trabajadoras. Sólo podrán disfrutarse de manera continuada los treinta días, o en períodos inferiores a quince días, cuando las necesidades de organización de la empresa lo permitan, y no exista perjuicio a tercero. No se permitirá la permuta de vacaciones en perjuicio de terceros.

Las vacaciones habrán de disfrutarse dentro de cada año natural, no pudiéndose renunciar a ellas ni compensarse en metálico, debiéndose iniciar en día laborable.

Si, por imperiosa necesidad del servicio, las vacaciones no pudieran disfrutarse en el periodo correspondiente, se buscará otro periodo distinto y deberán ser compensados los posibles perjuicios que causara al trabajador/a el cambio de periodo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucl.es>



Las personas trabajadoras formularán la solicitud correspondiente durante los dos primeros meses del año, donde se hará constar la fecha o fechas en que deseen disfrutar las vacaciones, fijando en orden de preferencia los distintos períodos de disfrute, indicando qué período de quince días es el que gozará de preferencia. Las preferencias se adaptarán dentro de cada categoría laboral y se dará preferencia por este orden: Antigüedad en la empresa, antigüedad en la categoría y mayor edad.

Señaladas las fechas, sólo podrán variarse a petición motivada del trabajador/a, mediante escrito razonado dirigido a la dirección de la empresa y a los representantes de personal, en casos justificados y siempre que no se produzca trastorno a compañeros o al servicio.

Las personas trabajadoras con hijos en edad escolar obligatoria, que estén cursando enseñanza de esta naturaleza, gozarán de preferencia legal para que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares. Dicha preferencia se aplicará únicamente en uno de los períodos de quince días del período estival.

El trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad. En estos casos, podrán acumularse periodos vacacionales a las del año siguiente, debiendo acordar la empresa y el trabajador la concesión de nuevo periodo en año siguiente de las mismas y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Durante el período vacacional, los empleados/as percibirán un promedio de lo percibido durante los once meses anteriores al disfrute de las vacaciones, siempre que hayan percibido dichos conceptos durante seis meses como mínimo, de los siguientes pluses: plus nocturnidad.

Artículo 16º.- Permisos y licencias.*

El trabajador/a, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de 30 kilómetros o más al efecto, el plazo será de 4 días.
- c) 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>



Si se produce una hospitalización, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar el permiso en los 7 días siguientes desde el hecho causante, siempre que el familiar afectado continúe hospitalizado.

- d) Un día por matrimonio de hijo/as, hermanos/as o padres.
- e) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuando así conste en una norma legal.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo 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.

i) Las personas trabajadoras podrán disfrutar del permiso de lactancia hasta que el menor cumpla los nueve meses, mediante una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, existiendo la posibilidad de sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria en media hora con la misma finalidad o acumularlo con un máximo de 20 días laborables en los casos de jornadas a tiempo completo, adaptando éstos a las disposiciones oportunas en cuanto a las jornadas a tiempo parcial.

j) Hasta un máximo de 16 horas anuales para ir a médicos especialistas y de atención primaria, debidamente justificados con el correspondiente comprobante. Dichas horas se podrán utilizar igualmente para acompañamiento al médico no especialista, de un hijo del trabajador/a menor hasta 18 años de edad o personas mayores a su cargo hasta primer grado de afinidad o consanguinidad.

En los supuestos en los que se superen las 16 horas anuales, el trabajador/a podrá ausentarse con la correspondiente justificación, pero no tendrá la consideración de permiso retribuido, debiendo recuperarse dichas horas o pactándose un descuento proporcional a dicha ausencia.

k) Por exámenes. Las personas trabajadoras que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza tendrán derecho a una licencia por la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes del centro correspondiente, percibiendo los salarios de su categoría.

Así como en el caso de asistir a exámenes de oposición.

l) Asuntos propios: Se disfrutarán de 1 día de asuntos propios que serán retribuidos, no recuperables y computables como días efectivos de trabajo a efectos del cómputo de jornada. Se tendrá que preavisar a la empresa por parte del trabajador/a con una antelación mínima de dos días.

m) Por lo establecido en la aplicación del ET en su art. 37, apartados 4 y 9.

*Todas las licencias excepto los asuntos propios se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpidos comenzando a disfrutarse el primer día laborable.

*A todos los efectos, en lo concerniente en este artículo las licencias, permisos, serán extensivos a aquellas personas trabajadoras que convivan como pareja de hecho, acreditándolo legalmente ante la empresa.

Artículo 17º.- Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que 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.



2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor 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 voluntaria.

El trabajador en excedencia voluntaria 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.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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 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 debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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 situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida 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. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. 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.

Artículo 18º.- Régimen disciplinario.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión de la que resulte responsable el trabajador/a, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en:

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucl.es>



Leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:

1.-Las de descuido, errores o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

2.-La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo inferior a 30 minutos, siempre que de este retraso no se derive, por función especial del trabajador/a grave perjuicio para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave. Se reconocen las ausencias debidamente justificadas, motivadas por el ejercicio de los derechos reconocidos en materia de permisos, suspensión del contrato, excedencia, etc, ligados a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

3.-No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.-No atender al público con la corrección y diligencia debidas, así como no cuidar la propia imagen y la de la empresa durante la prestación de servicios.

5.- El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, por breves períodos de tiempo, y siempre que no haya causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas; en este caso, podrá ser calificada, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

6.-Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, etc.

7.-No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8.-Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.

9.-Faltar al trabajo un día sin la debida justificación o causa justificada, y siempre que de esta falta no se derive perjuicio importante para la empresa, en cuyo caso la falta será considerada como grave.

10.-La embriaguez no habitual en el trabajo.

b) Faltas graves. Se calificarán como faltas de esta clase las siguientes:

1.-Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo por causa no justificada y cometidas en el período de un mes.

2.-Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

3.-Falta de entrega de documentación que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.

4.-Entregarse a juegos o distracciones cualquiera que sea la naturaleza de éstos, estando de servicio.

5.-La simulación de enfermedad o accidente.

6.-La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluso las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, sino es que de ellas se derivasen perjuicios graves para la empresa, causaran averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa, o comporten riesgos de accidente para las personas, en este caso, serán consideradas como faltas muy graves.

7.-Simular la presencia de otro trabajador/a fichando o firmando por él.

8.-La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9.-Descuido importante en la conservación de la maquinaria, enseres, géneros y artículos del establecimiento.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucl.es>



- 10.-Falta notoria de respeto o consideración al público.
 - 11.-Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para su propio uso herramientas o materiales de la empresa.
 - 12.-La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o con problemas de toxicomanía.
 - 13.-La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
 - 14.-La falta de higiene y aseo personal, cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, y siempre que, previamente, hubiese mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - 15.-La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que esto produzca perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - 16.-La disminución del rendimiento normal en el trabajo, de manera no repetida.
 - 17.-Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas, contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando tengan una acusada gravedad.
- c) Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:
- 1.-La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, en diez ocasiones en el transcurso de seis meses, o en veinte días en el transcurso de un año, debidamente advertida.
 - 2.-La inasistencia injustificada al trabajo, en el transcurso de tres días consecutivos o cinco alternos, en el período de un mes.
 - 3.-El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto en la empresa, a los compañeros/as de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
 - 4.-La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual y repercuta negativamente en el trabajo.
 - 5.-Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
 - 6.-Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
 - 7.-La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
 - 8.-Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
 - 9.-La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese estado sancionado dos o más veces por faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, durante el período de un año.
 - 10.-El acoso sexual o acoso por razones de sexo.
 - 11.-La embriaguez o toxicomanía dentro del servicio.
 - 12.-La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado de trabajo.
 - 13.-La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente, con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - 14.-El abuso de autoridad ejercido por los que desarrollen funciones de mando.
 - 15.-La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
 - 16.-Cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación, e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.



Artículo 19º.- Sanciones.

a) Sanciones leves. Por la comisión de faltas leves podrán imponerse las siguientes sanciones:

1.-Amonestación verbal o por escrito.

2.-Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Sanciones graves. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas graves serán:

1.-Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

c) Sanciones muy graves. Por faltas muy graves podrán imponerse las siguientes sanciones:

1.-Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.

2.-Despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 20º.- Salario convenio.

El salario convenio en jornada normal de trabajo, será el que figura para cada categoría profesional en la tabla adjunta. Anexo I.

Artículo 21º.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias (3): Navidad y Verano de devengo anual pagaderas en el mes de diciembre y el mes de junio respectivamente cada una de ellas, y otra paga de Carnaval de devengo anual, pagadera en el mes de marzo, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario convenio.

Artículo 22º.- Plus transporte.

Se establece con carácter general para todas las personas trabajadoras, sin distinción alguna de edad ni categoría profesional, un plus transporte que se abonará en doce mensualidades.

Artículo 23º.- Plus de Penosidad.

Todas las personas trabajadoras pertenecientes a la categoría de Operarios/as de Planta - sección lavado que viniesen percibiendo hasta la firma del convenio 2021/2022 el plus denominado "Quebranto de moneda", mantendrán dicho abono, pasándose a denominar el concepto Plus de Penosidad.

Su abono será mensual, en doce pagas, siendo el importe 107,76 € para el año 2025.

Los Operarios/as de Planta que se incorporen a la sección de lavado percibirán el Plus Penosidad, siendo el importe abonado proporcional al tiempo efectivo de trabajo en la zona de lavado.

Artículo 24º.- Plus Puesto Trabajo.

Todas las personas trabajadoras enmarcados en las categorías que venían percibiendo hasta la firma del convenio 2021/2022 el plus denominado "Quebranto de moneda", mantendrán dicho abono, pasándose a denominar Plus Puesto de Trabajo.

El abono se realizará en doce mensualidades, siendo el importe 107,76 € para el año 2025.

Las categorías profesionales que tendrán derecho a percibir el Plus Puesto de Trabajo son: Jefe de Oficina y/o Contabilidad, Oficial Administrativo/a, Gestor/a de Servicios a Clientes, Jefe/a de Producción, Jefe/a de Mantenimiento, Jefe/a de Distribución, Encargado/a de Turno, Encargado/a de Sección, Oficial 1ª Conductor, Oficial 2ª Conductor, Oficial 1ª Mantenimiento y Oficial 2ª Mantenimiento.

Artículo 25º.- Plus nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La jornada de trabajo de las personas trabajadoras nocturnas no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichas personas trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias. Se abonará el 25% del salario base por tiempo efectivo de trabajo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucl.es>



Artículo 26º.- Ropa de trabajo.

La empresa entregará al personal la ropa de trabajo adecuada a las funciones que realizan, siendo su entrega periódica y según necesidad. También se proporcionará calzado de seguridad en los puestos que la evaluación de riesgos así lo determine.

El trabajador/a estará obligado/a a utilizar la ropa de trabajo que se le facilite.

Artículo 27º.- Plus domingos y festivos.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en domingos o festivos, se les concederá un día de descanso y un plus de transporte en la cantidad de 22 euros.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 28º.- Complemento por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, las personas trabajadoras que se encuentren en las situaciones siguientes percibirán:

- Accidente de trabajo y enfermedad profesional: Se complementará el cien por cien de la Base Reguladora desde el primer día de la baja, hasta un máximo de 12 meses.

Artículo 29º.- Anticipos.

Todo trabajador afectado a este convenio tendrá derecho a percibir anticipo a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 50% del importe de su retribución mensual. La empresa vendrá obligada a concederlo al trabajador que lo solicite.

Artículo 30º.- Seguro de accidentes.

La empresa contratará, con una compañía aseguradora de su elección, una póliza de seguro con una cobertura de 18.000 euros por persona que cubra las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta o gran invalidez, resultantes de accidente de trabajo sufrido por sus personas trabajadoras. Tendrá carácter de beneficiario el propio asegurado, aquellas personas que él designe y en su defecto, los herederos legales.

CAPÍTULO V. PREVENCIÓN Y FORMACIÓN.

Artículo 31º.- Delegado/a de Prevención.

Le corresponde, en los términos que les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la defensa de los intereses de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos de trabajo. Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los Delegados del Comité de empresa cuyas competencias están recogidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo la Ley de Prevención de RRLL obliga a evaluar aquellas situaciones que determinen por 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 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.

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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucl.es>



Artículo 32º.- Reconocimientos médicos.

Las empresas están obligadas a efectuar un reconocimiento médico completo al año y al inicio de las relaciones laborales. Estos reconocimientos médicos cuyos resultados serán entregados de forma inteligible al trabajador. Los costes derivados de dichos reconocimientos médicos serán a cargo de la empresa. En cualquier caso, se intentarán hacer durante la jornada laboral y, sino pudiese ser así, se considerará laboral y contabilizará como tal, el tiempo imprescindible que el trabajador dedique a la realización del mismo.

Artículo 33º.- Formación.

La empresa elaborará anualmente un plan de formación con oferta suficiente para los diferentes colectivos de personas trabajadoras. Cuando por propia iniciativa de la empresa considere conveniente la asistencia de alguno de sus personas trabajadoras a cursos, seminarios, congresos, jornadas, etc. relacionados con la actividad profesional, abonará los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento en las localidades donde tenga lugar la celebración de las mencionadas actividades, así como los gastos de inscripción, considerándose el tiempo coincidente con su horario de trabajo, como tiempo efectivo de trabajo. Tales gastos deberán ser justificados debidamente por los asistentes.

CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES.**Artículo 34º.- Derechos sindicales.**

El Representante Legal de las personas trabajadoras dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo regulado en el art. 68. E) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora del convenio tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores. La empresa pondrá a disposición de los Representantes Legales de las personas trabajadoras un tablón de anuncios en el centro de trabajo a los efectos de poder informar a las personas trabajadoras de asuntos relacionados con su actividad sindical. Subsidiariamente y para lo no pactado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente al efecto.

CAPÍTULO VII. TRAMITACIÓN, APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN.

Artículo 35º.- Reserva expresa de las materias sobre las que el presente Convenio Colectivo tiene prioridad aplicativa, según la legislación laboral vigente.

Conforme a lo establecido en el vigente artículo 84 apartado 2º del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes hacen constar expresamente que el presente Convenio Colectivo tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la legislación vigente a los convenios de empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36º.- Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Jurado Arbitral Laboral de La Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a personas trabajadoras y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa. En idénticos términos, igualmente, se hace constar expresamente por las partes signatarias que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa.

CAPÍTULO VIII. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y POR LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

Artículo 37º.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de “igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres” y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, Ley Orgánica 3/2007, que entró en vigor el día 22 de marzo de 2007.

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

Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos géneros.

Artículo 38º.- Prevención del acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.

La Empresa dispone de un plan para la prevención y actuación en los casos de acoso para combatir las situaciones de acoso en el trabajo, que contempla el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Ambas partes coinciden en, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de las Empresas a través de diferentes procedimientos.

c) Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos conduce a diversas enfermedades.

2. Las Empresas se comprometen a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

En este sentido, las Empresas asumen las siguientes obligaciones:

a) Las Empresas se comprometen a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

Artículo 39º.- Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa en atención al RD 1026/2024.

La Empresa asume el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

- Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.

- La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

- Asimismo, las empresas a las que les resulte que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

CAPÍTULO VII. TABLAS SALARIALES (Ver Anexo I).

Las tablas salariales correspondientes al año 2025 serán las incluidas en el Anexo I de este convenio.

El incremento salarial pactado para cada uno de los años 2026, 2027 y 2028 será del 3% sobre las tablas salariales del año anterior, efectuándose sobre los siguientes conceptos retributivos: salario base, plus transporte, plus penosidad, plus puesto de trabajo y plus domingos y festivos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: Los incrementos económicos tendrán efectos desde el día 1 de enero de 2025. Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán, al menos, el SMI vigente en cada momento, calculado en cómputo anual; y proporcional al período y jornada efectivamente trabajada. En los casos en los que no se alcance dicha cuantía, la empresa complementará la retribución de la persona trabajadora afectada hasta alcanzar el importe del SMI, siempre y cuando la persona trabajadora no tenga retribuciones superiores en su conjunto y cómputo anual.

(Firmas ilegibles).

ANEXO I

▪ TABLAS SALARIALES AÑO 2025

	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
- GRUPO 1 PERSONAL DIRECTIVO		
Director/a	1.607,95 €	24.119,25 €
- GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS		
Jefe/a de Oficina y/o Contabilidad	1.495,88 €	22.438,20 €
Oficial/a Administrativo/a	1.152,54 €	17.288,10 €
Auxiliar Administrativo/a	1.105,07 €	16.576,05 €
- GRUPO 3 TÉCNICOS		
Técnico/a de Desarrollo Social	1.297,62 €	19.464,30 €
Gestor/a Cliente	1.167,30 €	17.509,50 €
Gestor/a Textil	1.167,30 €	17.509,50 €
- GRUPO 3 MANDOS INTERMEDIOS		
Jefe/a de Producción	1.495,88 €	22.438,20 €
Jefe/a de Mantenimiento	1.495,88 €	22.438,20 €
Jefe/a de Distribución	1.495,88 €	22.438,20 €
- GRUPO 4 PERSONAL TÉCNICO Y AUXILIAR		
Encargado/a de Turno	1.167,30 €	17.509,50 €
Encargado/a de Sección	1.105,07 €	16.576,05 €
Operario/a de Planta - Sección lavado	1.126,80 €	16.902,00 €

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



Operario/a de Planta - Sección producción	1.105,07 €	16.576,05 €
Oficial/a 1ª Conductor/a	1.375,70 €	20.635,50 €
Oficial/a 2ª Conductor/a	1.152,54 €	17.288,10 €
Oficial/a 1ª de Mantenimiento	1.375,70 €	20.635,50 €
Oficial/a 2ª de Mantenimiento	1.152,54 €	17.288,10 €
Oficial/a 3ª de Mantenimiento	1.105,07 €	16.576,05 €
Costurero/a	1.105,07 €	16.576,05 €
Limpiador/a instalaciones	1.105,07 €	16.576,05 €
· Plus Transporte 12P:	84,38 €	
· Plus Penosidad 12P:	107,76 €	
· Plus Puesto de trabajo 12P:	107,76 €	
· Plus Domingos y festivos	22,00 €	

▪ TABLAS SALARIALES AÑO 2026.

	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
- GRUPO 1 PERSONAL DIRECTIVO		
Director/a	1.656,19 €	24.842,83 €
- GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS		
Jefe/a de Oficina y/o Contabilidad	1.540,76 €	23.111,35 €
Oficial/a Administrativo/a	1.187,12 €	17.806,74 €
Auxiliar Administrativo/a	1.138,22 €	17.073,33 €
- GRUPO 3 TÉCNICOS		
Técnico/a de Desarrollo Social	1.336,55 €	20.048,23 €
Gestor/a Cliente	1.202,32 €	18.034,79 €
Gestor/a Textil	1.202,32 €	18.034,79 €
- GRUPO 3 MANDOS INTERMEDIOS		
Jefe/a de Producción	1.540,76 €	23.111,35 €
Jefe/a de Mantenimiento	1.540,76 €	23.111,35 €
Jefe/a de Distribución	1.540,76 €	23.111,35 €
- GRUPO 4 PERSONAL TÉCNICO Y AUXILIAR		
Encargado/a de Turno	1.202,32 €	18.034,79 €
Encargado/a de Sección	1.143,37 €	17.150,58 €
Operario/a de Planta - Sección lavado	1.160,60 €	17.409,06 €
Operario/a de Planta - Sección producción	1.138,22 €	17.073,33 €
Oficial/a 1ª Conductor/a	1.416,97 €	21.254,57 €
Oficial/a 2ª Conductor/a	1.187,12 €	17.806,74 €
Oficial/a 1ª de Mantenimiento	1.416,97 €	21.254,57 €
Oficial/a 2ª de Mantenimiento	1.187,12 €	17.806,74 €
Oficial/a 3ª de Mantenimiento	1.138,22 €	17.073,33 €
Costurero/a	1.138,22 €	17.073,33 €
Limpiador/a instalaciones	1.138,22 €	17.073,33 €
· Plus Transporte 12P:	86,91 €	
· Plus Penosidad 12P:	110,99 €	
· Plus Puesto de trabajo 12P:	110,99 €	
· Plus Domingos y festivos	22,66 €	

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>



▪ TABLAS SALARIALES AÑO 2027.

	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
- GRUPO 1 PERSONAL DIRECTIVO		
Director/a	1.705,87 €	25.588,11 €
- GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS		
Jefe/a de Oficina y/o Contabilidad	1.586,98 €	23.804,69 €
Oficial/a Administrativo/a	1.222,73 €	18.340,95 €
Auxiliar Administrativo/a	1.172,37 €	17.585,53 €
- GRUPO 3 TÉCNICOS		
Técnico/a de Desarrollo Social	1.376,65 €	20.649,68 €
Gestor/a Cliente	1.238,39 €	18.575,83 €
Gestor/a Textil	1.238,39 €	18.575,83 €
- GRUPO 3 MANDOS INTERMEDIOS		
Jefe/a de Producción	1.586,98 €	23.804,69 €
Jefe/a de Mantenimiento	1.586,98 €	23.804,69 €
Jefe/a de Distribución	1.586,98 €	23.804,69 €
- GRUPO 4 PERSONAL TÉCNICO Y AUXILIAR		
Encargado/a de Turno	1.238,39 €	18.575,83 €
Encargado/a de Sección	1.177,67 €	17.665,10 €
Operario/a de Planta - Sección lavado	1.195,42 €	17.931,33 €
Operario/a de Planta - Sección producción	1.172,37 €	17.585,53 €
Oficial/ 1ª Conductor/a	1.459,48 €	21.892,20 €
Oficial/a 2ª Conductor/a	1.222,73 €	18.340,95 €
Oficial/a 1ª de Mantenimiento	1.459,48 €	21.892,20 €
Oficial/a 2ª de Mantenimiento	1.222,73 €	18.340,95 €
Oficial/a 3ª de Mantenimiento	1.172,37 €	17.585,53 €
Costurero/a	1.172,37 €	17.585,53 €
Limpiador/a instalaciones	1.172,37 €	17.585,53 €
· Plus Transporte 12P:	89,52 €	
· Plus Penosidad 12P:	114,32 €	
· Plus Puesto de trabajo 12P:	114,32 €	
· Plus Domingos y festivos	23,34 €	

▪ TABLAS SALARIALES AÑO 2028.

	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
- GRUPO 1 PERSONAL DIRECTIVO		
Director/a	1.757,05 €	26.355,76 €
- GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS		
Jefe/a de Oficina y/o Contabilidad	1.634,59 €	24.518,83 €
Oficial/a Administrativo/a	1.259,41 €	18.891,17 €
Auxiliar Administrativo/a	1.207,54 €	18.113,10 €
- GRUPO 3 TÉCNICOS		
Técnico/a de Desarrollo Social	1.417,94 €	21.269,17 €
Gestor/a Cliente	1.275,54 €	19.133,10 €
Gestor/a Textil	1.275,54 €	19.133,10 €
- GRUPO 3 MANDOS INTERMEDIOS		
Jefe/a de Producción	1.634,59 €	24.518,83 €

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>





Jefe/a de Mantenimiento	1.634,59 €	24.518,83 €
Jefe/a de Distribución	1.634,59 €	24.518,83 €
- GRUPO 4 PERSONAL TÉCNICO Y AUXILIAR		
Encargado/a de Turno	1.275,54 €	19.133,10 €
Encargado/a de Sección	1.213,00 €	18.195,05 €
Operario/a de Planta - Sección lavado	1.231,28 €	18.469,27 €
Operario/a de Planta - Sección producción	1.207,54 €	18.113,10 €
Oficial/a 1ª Conductor/a	1.503,26 €	22.548,97 €
Oficial/a 2ª Conductor/a	1.259,41 €	18.891,17 €
Oficial/a 1ª de Mantenimiento	1.503,26 €	22.548,97 €
Oficial/a 2ª de Mantenimiento	1.259,41 €	18.891,17 €
Oficial/a 3ª de Mantenimiento	1.207,54 €	18.113,10 €
Costurero/a	1.207,54 €	18.113,10 €
Limpiador/a instalaciones	1.207,54 €	18.113,10 €
· Plus Transporte 12P:	92,20 €	
· Plus Penosidad 12P:	117,74 €	
· Plus Puesto de trabajo 12P:	117,74 €	
· Plus Domingos y festivos	24,04 €	

(Firmas ilegibles).

Anuncio número 337

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>

