

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Tintorerías, lavanderías, limpieza y lavado de ropas.

Expediente: 29/01/0155/2014.

Fecha: 18 de junio de 2014.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29001395011981.

Visto el texto del acuerdo de fecha 28 de mayo 2014, de la comisión negociadora y el texto del convenio colectivo de trabajo en la Industria de Tintorerías y autoservicios, Obradores de Planchado a Mano y Máquina, establecimientos públicos de recepción y entrega al público, con expediente REGCON número 29/01/0155/2014 y código de acuerdo 29001395011981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*. La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

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

CAPÍTULO PRELIMINAR

Partes signatarias

Suscriben el presente Convenio Colectivo de Trabajo, por la parte empresarial: la Asociación Provincial de Málaga de Tintorerías y Lavanderías, la empresa Flisa(Fundosa), la empresa Rosy, y por la parte social, las Centrales Sindicales de Comisiones Obreras - Sindicato Provincial de Servicios Privados de Málaga CC.OO - y la Unión General de Trabajadores - Federación de Servicios de Málaga UGT. Ambas partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo), se reconocen como interlocutores válidos al objeto de la legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

Artículo 1. *Ámbito funcional*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial*

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

Artículo 3. *Ámbito personal*

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

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El ámbito temporal del presente convenio tendrá una duración de dos años y medio, y la aplicación de sus efectos económicos será desde el 1 de julio de 2012 al 31 de diciembre de 2014, independientemente de la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

El fin de la vigencia del convenio requiere la denuncia del mismo por las partes. Dicha denuncia habrá de ser hecha por escrito y comunicada fehacientemente con una antelación de un mes a la fecha de su terminación o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio colectivo, y hasta que no entre en vigor el nuevo convenio, se mantendrá en vigor la totalidad de su contenido normativo.

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

Artículo 5. *Liquidación de atrasos*

Los atrasos del convenio se liquidarán a la firma del convenio y el Presidente de la Asociación se compromete a repartir las copias oportunas a los distintos empresarios del sector antes mencionado.

Artículo 6. *Antigüedad*

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

Se congelará la antigüedad a todos los efectos desde el 01 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Los trabajadores/as que a fecha 31 de diciembre de 2013 tuvieron premio por antigüedad volverán a devengarlos con fecha 01 de enero de 2015.

Todas aquellas contrataciones que se hubieran realizado durante el año 2014 empezarán a devengar el citado premio a partir del 01 de enero de 2015.

Artículo 7. *Vacaciones y licencias*

El personal citado por el convenio disfrutará de un periodo vacacional de treinta días ininterrumpidos, que estará comprendido en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, pudiendo establecer su disfrute en dos periodos quincenales, previo acuerdo de las partes. Si por causas organizativas, el personal afectado no pudiera disfrutarlas en los meses citados, se le compensará con dos días más de vacaciones. El sistema de vacaciones será rotativo, por secciones y dentro de las mismas.

Una vez elaborado el cuadro anual de vacaciones, estas no podrán ser suspendidas ni modificadas, a no ser que en el momento del disfrute de las mismas, el trabajador/a se encuentre en situación de I.T, el cual podrá disfrutarlas a su incorporación, previo acuerdo con la empresa, y por escrito entre las partes. Las vacaciones serán retribuidas a razón de salario base, antigüedad y plus convenio.

Artículo 8. *Ascensos*

Los auxiliares administrativos con tres años de antigüedad en la categoría, ascenderá automáticamente a la categoría de oficiales de segunda administrativos.

Los oficiales de segunda administrativos con cuatro años de antigüedad en la categoría, ascenderán automáticamente a la categoría de oficial de primera administrativo.

Los peones - ayudantes con tres años de antigüedad en la categoría, ascenderán automáticamente a la categoría de oficial de tercera.

Los oficiales de tercera con tres años de antigüedad en la categoría, ascenderán automáticamente a la categoría de oficial de segunda.

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

Los trabajadores que lleven en la empresa 10 años o más, ascenderán automáticamente a oficial de 1.^a

Artículo 9. *Retribuciones*

Las retribuciones del personal afectado por este convenio, según categorías profesionales, se regirán durante los años 2012, 2013 y 2014 por las tablas salariales que figuran en los Anexos.

Para el año 2012, congelación sobre todos los conceptos económicos del convenio excepto la antigüedad con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2012.

Para el año 2013, congelación sobre todos los conceptos económicos del convenio excepto la antigüedad con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2013.

Para el año 2014, incremento del 1% sobre todos los conceptos económicos del convenio excepto la antigüedad que se congela durante el año 2014. El resto de los conceptos económicos serán retroactivos desde el 1 de enero de 2014.

Artículo 10. *Plus de transporte*

Se establece su cuantía según el anexo I año 2012, para el año 2013, y para el 2014, se estará a lo dispuesto en el artículo 9 del presente convenio, las retribuciones mensuales serán para todo el personal que resida a menos de dos kilómetros de distancia del centro de trabajo. Aquel personal que resida a más de dos kilómetros percibirá el plus en cuantía según el mismo anexo de retribuciones mensuales. Este plus no se percibirá en vacaciones, ni forma parte de las pagas extraordinarias, dado su carácter específico.

Artículo 11. *Plus de convenio*

Se establece para todo el personal afectado por este convenio en la cuantía que figura en la tabla salarial del anexo I año 2012, para el año 2013, para el 2014 se estará a lo dispuesto en el Art.9 del presente convenio.

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

Para el año 2012 el citado plus será de 11,36 euros mensuales, (para el resto de los años de vigencia del convenio, se estará a lo dispuesto en el mismo porcentaje de subida que el salario), para los trabajadores que hayan asistido a su puesto de trabajo sin ninguna falta, justificada o no, en el periodo comprendido entre los días primero y último de cada mes. A los efectos de este plus, quedan únicamente excluidos como supuesto de falta al puesto de trabajo, los días que como crédito horario tienen reconocidos los representantes de los trabajadores, y las 16 semanas de baja por maternidad.

Artículo 13. *Pagas extraordinarias*

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

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

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

Artículo 15. *Ayuda escolar*

La empresa abonará a sus trabajadores la cantidad anual de 64,35 €, en concepto de ayuda escolar por cada hijo en educación preescolar, primaria o en la ESO, hasta los 16 años.

Para el abono de esta cantidad, será requisito indispensable la justificación con la presentación del recibo de la matrícula de escolaridad de cada hijo y facturas de los gastos de material escolar.

Artículo 16. *Enfermedad y accidente*

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

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

En los casos de IT que no requieran hospitalización por enfermedad común, las empresas abonarán el complemento necesario para alcanzar el 100% de la retribución del convenio, a partir de los 15 días y durante el plazo máximo de 4 meses desde dicho día. A partir del quinto mes y hasta el séptimo mes incluido se percibirá el complemento necesario para alcanzar el 85% de la retribución del convenio.

Artículo 17. *Complemento de ayuda familiar*

Todo trabajador/a que tenga un hijo/a disminuido físico y/o mental percibirá un complemento por parte de la empresa, en cuantía mensual según el anexo I año 2012, para el año 2013 y 2014, se incrementará en el mismo porcentaje que el salario, en concepto de complemento de la prestación percibida o no de la Seguridad Social.

Artículo 18. *Plus de toxicidad*

Todo trabajador que realice tareas de desmanche, tinte, manipulación de ropa hospitalaria o trabaje con máquinas que utilicen sustancias químicas, percibirán en concepto de plus de toxicidad la cuantía mensual según el anexo I año 2012, para el resto de años de vigencia, se incrementará en el mismo porcentaje de subida que el salario.

Artículo 19. *Plus de nocturnidad*

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 06:00 horas, percibirán un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% de su salario hora profesional. En todo caso, se respetarán aquellas condiciones más favorables que los trabajadores tengan reconocidas por las empresas a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 20. *Conductor-repartidor*

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

El trabajador en el puesto de trabajo provisional, percibirá el mismo salario que venía percibiendo hasta el momento de la retirada del citado permiso.

El trabajador recuperará sus funciones de conductor en el mismo momento en que se extinga la suspensión temporal del permiso de conducir.

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

Artículo 21. *Jornada y horario laboral*

El horario de trabajo en las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, se establece en cuarenta horas semanales, tanto para la jornada partida como para la jornada conti-

nuada, que serán realizadas de acuerdo con el horario específico que figura en el anexo II.

Artículo 22. *Horas extraordinarias*

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

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

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

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

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

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

Artículo 23. *Vestuario*

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

Durante el primer servicio:

Verano

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

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

Artículo 24. *Permisos retribuidos*

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

1.º Tres días naturales en los casos de nacimientos de hijo, hospitalización, enfermedad grave de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

2.º Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos y nietos del trabajador, dispondrá éste de un permiso retribuido de 4 días naturales, en el caso de producirse el fallecimiento fuera de la provincia se dispondrá de dos días más.

Para los demás casos de fallecimiento hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y en los casos de enfermedad grave de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dispondrá el trabajador de un permiso retribuido de 3 días si el aconteci-

miento causante del permiso se produce en la misma provincia donde se encuentra al centro de trabajo y de 4 si se produce fuera de dicha provincia.

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

4.º Dos días por traslado del domicilio habitual.

5.º Dos días por asuntos propios. Previo a visto a la empresa con 72 horas, en empresa de hasta 50 trabajadores no podrá coincidir mas de un trabajador por día y en empresas de mas de 50 trabajadores no podrá coincidir mas de dos trabajadores por día disfrutando de esta licencia.

Los trabajadores con la condición de fijos discontinuos tendrán derecho a un día de asuntos propios por seis meses completos de trabajo.

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

7.º El tiempo necesario para desplazarse hasta el medico con un limite máximo de 45 minutos por desplazamiento, siempre con justificación.

8.º Preparación al parto: las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y posterior justificación.

9.º Permiso de adopción: si el hijo es menor de 6 años, el permiso que la empresa debe conceder será de 16 semanas ininterrumpidas, contadas a partir de la resolución judicial

por la que se constituya la adopción, ampliable en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas mas a partir del segundo.

10.º Permiso por lactancia: se aplica lo dispuesto en el artículo 36.5 del Estatuto de los Trabajadores o la legislación vigente en cada momento.

Artículo 25. *Excedencia especial*

Con independencia de la regulación que de la excedencia se hace en el estatuto de los trabajadores, se establece que todo trabajador que lo solicite, con el único requisito de tener antigüedad de dos años en la empresa, tiene derecho a la concesión de excedencia por un plazo no inferior a un año ni superior a dos, con reserva de su plaza, a la que se reincorporará automáticamente al finalizarla, siempre que lo solicite con dos meses de antelación a su término. La excedencia se concederá en el plazo máximo de un mes desde su petición.

Artículo 26. *Modificación de condiciones de trabajo*

Si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a su modificación, a rescindir su contrato de trabajo y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y con un máximo de 9 mensualidades.

Artículo 27. *Finiquito. Ceses. Régimen disciplinario*

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

El trabajador que cese voluntariamente en la empresa, deberá notificarlo con diez días de antelación.

En los contratos de duración determinada o de obra y servicio, la empresa deberá preavisar el cese al trabajador con diez días de antelación.

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

Artículo 28. *Prescripción de faltas o sanciones*

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

Las faltas leves, prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, las muy graves a los sesenta días, en todos los casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 29. *Formación profesional*

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho, para su legítima promoción y formación, al disfrute de sesenta horas anuales retribuidas con ocasión de su concurrencia a exámenes o cursos de formación, debiendo mediar un preaviso de, al menos, tres días con justificación de haber asistido a los mencionados exámenes o cursillos.

Artículo 30. *Garantías sindicales*

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

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

Se reconoce de forma expresa a las secciones sindicales.

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

Los trabajadores podrán solicitar a la empresa que se efectúe el descuento en nómina de la cuota sindical.

Artículo 31. *Garantía personal*

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

Artículo 32. *Compensación y absorción*

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

Artículo 33. *Comisión paritaria*

Se establece una comisión Mixta Paritaria de vigencia e interpretación del convenio.

Dicha comisión estará integrada, el 50% por la parte empresarial y 50% por la parte social. A las reuniones de la Comisión podrán asistir asesores de ambas partes.

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

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Interpretar la totalidad de las estipulaciones del citado Convenio.

Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en este texto.

Intervenir en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 de los estatutos de los trabajadores.

Los miembros de la parte social integrantes de la Comisión Mixta Paritaria participaran en todo lo referente a la organización práctica y concreta del trabajo.

Los trabajadores serán oídos a través de sus representantes de esta Comisión, en todo en cuanto afecte a los derechos y deberes de los mismos.

Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la propia Comisión, tendentes a la eficacia práctica del Convenio y una mayor solución interna de los conflictos.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria, tendrán que ser tratadas en un plazo máximo de 30 días.

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

Artículo 34. *Clasificación del personal*

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

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

I. PERSONAL TÉCNICO

a) Director: Es quien, con titulación o sin ella, posee los conocimientos teóricos y prácticos necesarios como para asumir la responsabilidad de las empresas, participando en la política de esta, dirigiendo y coordinando sus actividades.

b) Técnico: Es aquel que aplica sus conocimientos técnicos y prácticos a la investigación, estudio, análisis de materias o planes de trabajo que se le encomienden.

c) Encargado General: Es quien tiene la responsabilidad del trabajo en general, la disciplina del personal y la seguridad de la empresa.

d) Jefe de Sección: Es quien dirige y coordina los trabajos de una sección de la empresa, con la responsabilidad consiguiente en cuanto a la organización del trabajo, personal y seguridad de la sección a su cargo.

II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

a) Jefe Administrativo: Es quien tiene a su cargo la dirección coordinada de las funciones administrativas de las empresas.

b) Oficial Administrativo: Es quien con o sin personal administrativo a su cargo, y en posesión de conocimientos técnicos suficientes, desarrolla con iniciativa y responsabilidad funciones tales como redacción de correspondencia, de contratos mercantiles, trabajos de estadística, gestión de informes, facturación y cálculos, inscripción de libros de contabilidad, liquidación de seguros sociales, etc.

c) Auxiliar Administrativo: Es quien, con los conocimientos teóricos y técnicos oportunos, desarrolla funciones de índole administrativa en general, auxiliando, en su caso, a los oficiales administrativos.

III. PERSONAL OBRERO Y DE RECIBO DE ENTREGA

a) Encargado: Es quien, en los establecimientos, coordina las funciones de recibo y entrega de prendas.

b) Oficial de Primera: Es quien realiza, en general, todas las funciones de teñido, limpieza, desmanche, lavado y plancha, bien a mano o mecánicamente, teniendo a su cargo el cuidado y vigilancia de la máquina o máquinas que se le encomienden.

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

c) Oficial de Segunda: Es quien, no teniendo los conocimientos técnicos y de oficio necesarios para desarrollar todas las funciones de oficial de primera, realiza alguna de ellas.

d) Conductor: Es quien, provisto del carnet de conducir de la clase correspondiente al vehículo que maneje, y con conocimientos técnicos y prácticos del vehículo, se encargara de la ejecución del transporte y del mantenimiento del vehículo, llevando a cabo la entrega o reparto que se le encomiende. El conductor de camiones percibirá el salario de oficial de primera y los restantes el de oficial de segunda.

e) Especialista: Es quien, no teniendo conocimientos propios de un oficio, realiza labores que además de, en su caso, esfuerzo físico, requieren cierta practica y aptitud.

f) Mozo de reparto: Es quien ejecuta los trabajos que, en general, requieren un esfuerzo físico predominantemente, hace los paquetes, los entrega, vehículo de la empresa axial se le encomiende, ocupándose, además de las labores de limpieza.

IV. PERSONAL SUBALTERNO Y DE SERVICIOS AUXILIARES

a) Limpiador: Es quien se ocupa, en general, de la limpieza de las dependencias de la empresa.

Artículo 35. *Contratación*

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de referencia de 18 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba cuya duración en ningún caso podrá exceder de la que se señala en la siguiente escala:

Personal titulado: 6 meses.

Personal técnico y administrativo: 2 meses.

Resto del personal: 1 mes.

Artículo 36. *Jornada de trabajo durante festivos*

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

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

Artículo 37. *Jornada de trabajo anual*

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

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

Artículo 38. *Retribuciones anuales*

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

Artículo 39. *Reducción de jornada*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años, o un minusvalido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio 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 segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Artículo 40. *Medidas higiénicas*

Los trabajadores que hayan trabajado manipulando ropa sucia hospitalaria desde su entrada al puesto de trabajo hasta la hora de la comida, dispondrán de 10 minutos, antes de la comida para su aseo personal. Asimismo, aquellos trabajadores que hayan manipulado ropa sucia hospitalaria desde la hora de la comida, hasta la finalización de su jornada diaria, dispondrán de otros 10 minutos antes de abandonar el trabajo, de acuerdo con el Art. 7.2 del R.D. 664/97

Artículo 41. *Edad de jubilación*

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 42. *Jubilación parcial anticipada*

Los trabajadores podrán cogerse a la esta modalidad de jubilación siempre y cuando cumplan los requisitos exigidos en cada momento en el Real Decreto Ley vigente.

Artículo 43. *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas*

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

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

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

En caso de empresas de mas de 250 trabajadores/as, de conformidad a lo dispuesto en la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la citada ley, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

Cláusula adicional primera. *Legislación aplicable*

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

