



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE LAVANDERIAS INDUSTRIALES DE USO NO DOMESTICO DE SEVILLA Y PROVINCIA

Expediente: 41/01/0167/2023

Fecha: 27/06/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ISRAEL PIZARRO BLANCA

Código 41100025012011.

VISTO el Convenio Colectivo del Sector Lavanderías Industriales de Uso no Doméstico (Código 41100025012011), suscrito por la Patronal APROCOM y las Centrales Sindicales CCOO y UGT, con vigencia en los términos expuestos en el art 4 del Texto Convencional y con efectos económicos desde el 01-01-2020 a 31-12-2025.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre “registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad”, serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Sector Lavanderías Industriales de Uso no Doméstico (Código 41100025012011), suscrito por la patronal APROCOM y las Centrales Sindicales CCOO y UGT, con vigencia en los términos expuestos en el art 4 del Texto Convencional y con los efectos económicos desde el 01-01-2020 a 31-12- 2025.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO LAVANDERIAS INDUSTRIALES DE USO
NO DOMÉSTICO DE SEVILLA Y PROVINCIA**

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito Funcional. - El presente Convenio será de aplicación para todas las Empresas del Sector de Lavanderías Industriales de Uso No Doméstico comprendidas en su ámbito territorial.

Se entiende por Lavanderías Industriales de Uso No Doméstico aquellas empresas, cualesquiera que sean sus formas, que reúnan alguno de los siguientes requisitos:

- A. Que los servicios que presten vayan destinados primordialmente a Empresas Mercantiles y Organismos Públicos en general.
- B. Que tengan instalada maquinaria de lavandería industrial con una carga total superior a 300 kg.
- C. Que tengan una plantilla igual o superior a 25 trabajadores por centro de trabajo.

Artículo 2º.- Ámbito Territorial.- Las disposiciones del presente Convenio regirán en Sevilla y su Provincia.

Artículo 3º.- Ámbito Personal.- Quedan comprendidos en este Convenio todas las personas trabajadoras de las Empresas incluidas en sus ámbitos funcional y territorial, con excepción de lo establecido en el artículo 1º número 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º.- Duración y Vigencia. -El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOP. No obstante, los efectos económicos regulados en el mismo, se aplicarán con efecto retroactivo desde 1 de enero de 2023 y mantendrán su vigencia hasta 31 de diciembre de 2025.

Artículo 5º.- Denuncia y Prórroga. - Este Convenio se considerará prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas si no es denunciado por alguna de las partes al menos con un mes de antelación a la fecha de terminación del plazo pactado o a la de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá hacerse por escrito, presentándose la misma ante el organismo que en ese momento sea competente. Una vez denunciado el Convenio Colectivo y de acuerdo con lo establecido en el art. 85.3 y 89.2 del TRET el plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el mismo, será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

No obstante, denunciado el Convenio Colectivo, continuará vigente el contenido íntegro del mismo hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya, sin revisión salarial alguna hasta la citada firma, a las que se aplicará, en su caso, la actualización que conforme a la negociación del nuevo Convenio Colectivo se establezca.

Artículo 6º.- Compensación y Absorción.-Por ser condiciones mínimas las establecidas en este convenio, habrán de respetarse aquellas superiores que vengán disfrutándose por las personas trabajadoras por cualquier concepto.

Así mismo toda persona trabajadora que en el momento de la firma de este Convenio estuviera percibiendo cantidades económicas superiores a las pactadas en éste, se respetarán en

su totalidad sin compensación ni absorción de tipo alguno. Se exceptúa de lo anterior el complemento del Salario Mínimo Interprofesional que se le viniera aplicando en virtud de pactos específicos con su empresa, de haberlo, que sí será compensable y absorbible.

Artículo 7º.- Normas Subsidiarias.- Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento y de forma especial en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8º.- Comisión Paritaria.- Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por 6 miembros en total, tres de la parte empresarial y tres representantes de las personas trabajadoras, dos de CC.OO. y uno de U.G.T., para solventar las cuestiones que deriven de la aplicación o interpretación del Convenio. En los casos de no conseguirse acuerdos en los problemas que se planteen, los mismos se someterán a la Jurisdicción u Órganos que corresponda legalmente de acuerdo con las normas vigentes cuando se produzcan las posibles discrepancias.

Artículo 9º.- Indivisibilidad del Convenio y Vinculación a la Totalidad.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio, que constituyen fuente de derecho necesario para las partes, forman un todo orgánico e indivisible, por lo que no pueden modificarse parcialmente sin previo acuerdo de la Comisión Negociadora en pleno, que estudiará la modificación propuesta por cualquiera de las partes para incluirla en su caso en el contexto del Convenio como una revisión total del mismo.

CAPITULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10º.- Principios Generales.- La clasificación del personal prevista en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone, en ningún caso, obligación por parte de las Empresas de tener provistas todas las categorías profesionales, lo que se llevará a efecto en función a las necesidades y volumen de las Empresas y a la facultad discrecional de los/las Empresarios/as.

También son enunciativos los cometidos o funciones asignadas a cada categoría profesional, dado que toda persona trabajadora incluida en el Ámbito Funcional del Convenio está obligada a ejecutar cuantos trabajos se le encomiende, sin menoscabo de su dignidad profesional y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11º.- Clasificación General.- El personal que presta sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio se clasificará en los siguientes Grupos Profesionales:

- I. Personal Técnico.
- II. Personal Administrativo.
- III. Personal Obrero y de Recibo y Entrega.
- IV. Personal de Mantenimiento.
- V. Personal Subalterno y de Servicios Auxiliares.

Artículo 12º.- Personal Técnico.- En este Grupo se comprenden:

- A. Director/a.
- B. Técnico(a).
- C. Jefe/a de Producción.
- D. Encargado/a General.

Artículo 13º.- Personal Administrativo.- En este Grupo se comprenden:

- A. Jefe/a Administrativo/a
- B. Oficial Administrativo/a
- C. Auxiliar Administrativo/a

Artículo 14º.- Personal Obrero y de Recibo y Entrega.- En este Grupo se comprenden:

- A. Encargado/a.
- B. Jefe/a de Distribución
- C. Encargado/a de Sección.
- D. Oficial de Primera.
- E. Oficial de Segunda.
- F. Conductor/a.
- G. Especialista.
- H. Peón o Mozo de Reparto.

Artículo 15º.- Personal de Mantenimiento.- En este Grupo se comprenden:

- A. Jefe/a de Mantenimiento.
- B. Oficial de Primera de Mantenimiento.
- Oficial de Segunda de Mantenimiento.
- C. Oficial de Tercera Mantenimiento.

Artículo 16º.- Personal Subalterno y de Servicios Auxiliares.- En este Grupo se comprenden:

- A. Portero.
- B. Limpiador/a.

Artículo 17º.- Personal Técnico.-

- A) **Director/a:** Es quien con titulación o sin ella posee los conocimientos teóricos y prácticos necesarios como para asumir la responsabilidad de las Empresas, participando en la política de ésta, dirigiendo y coordinando sus actividades.
- B) **Técnico/a:** Es la persona que aplica sus conocimientos técnicos y prácticos a la investigación, estudio, análisis de materias o planes de trabajo que se le encomienden.
- C) **Jefe/a de Producción:** Es quien verifica los servicios a los clientes, coordina los horarios, las funciones de los encargados/as, y se encarga en general de colaborar con la dirección de la empresa en la elaboración y puesta en práctica de los planes de producción.
- D) **Encargado/a General:** Es quien tiene la responsabilidad del trabajo en general, la disciplina del personal y la seguridad de la Empresa.

Artículo 18º.- Personal Administrativo.-

- A) **Jefe/a Administrativo/a.-** Es quien tiene a su cargo la dirección y coordinación de las funciones administrativas de la Empresa.
- B) **Oficial Administrativo/a.-** Es quien con o sin personal administrativo a su cargo y en posesión de conocimientos técnicos suficientes, desarrolla con iniciativa y responsabilidad, funciones tales como: redacción de correspondencia, de contratos mercantiles, trabajos de estadística, gestión de informes, taquimecanografía en idiomas

extranjeros, facturación y cálculos, inscripción en libros de contabilidad, liquidación de seguros sociales, etc.

- C) **Auxiliar Administrativo/a.-** Es quien con los conocimientos teóricos y técnicos oportunos desarrolla funciones de índole administrativa en general, auxiliando en su caso a los Oficiales Administrativos/as.

Artículo 19º.- Personal Obrero y de Recibo y Entrega.-

- A. **Encargado/a de Planta:** Es quien tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina del personal y la seguridad de la Empresa en la planta.
- B. **Jefe/a de Distribución:** Es quien organiza, programa y coordina las rutas de transporte, asumiendo la responsabilidad del mantenimiento y conservación de los vehículos de la empresa.
- C. **Encargado/a de Sección:** Es quien tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina del personal y la seguridad en una sección de la empresa.
- D. **Oficial de Primera:** Es quien teniendo los conocimientos técnicos, teóricos y prácticos propios de un oficio determinado, desarrolla bajo su responsabilidad las funciones propias del mismo.
- E. **Oficial de Segunda:** Es quien sin tener los conocimientos técnicos de un oficio propios del/la Oficial de Primera, tiene los suficientes para auxiliarlo/a y desarrollar las funciones propias de un oficio determinado.
- F. **Conductor/a:** Es quien provisto de permiso de conducir de la clase correspondiente al vehículo que maneje y conocimientos teóricos y prácticos del vehículo se encarga de la ejecución del transporte y del mantenimiento del vehículo, llevando a cabo la entrega o reparto que se le encomiende.
Se considerará Conductor/a de Primera quien siendo titular del permiso de conducir de dicha clase, la empresa se lo exija para la prestación de su trabajo y Conductor/a de Segunda quien siendo titular del permiso de dicha clase, la empresa se lo exija para la prestación de su trabajo.
- G. **Especialista:** Es quien no teniendo los conocimientos técnicos propios de un oficio, realiza labores que además de requerir esfuerzo físico, requieren cierta práctica y aptitud, encargándose además de las labores de limpieza que se le encomiende relacionadas con el trabajo que venga desarrollando.
- H. **Peón o Mozo de Reparto:** Es quien ejecuta los trabajos en general que requieran predominantemente un esfuerzo físico, conduciendo vehículos de la empresa de forma circunstancial cuando así se le encomiende, ocupándose además de las labores de limpieza de la Empresa.

Artículo 20º.- Personal de Mantenimiento.-

- A. **Jefe/a de Mantenimiento:** Es quien con los conocimientos técnicos necesarios, se encarga de dirigir y coordinar las funciones del personal de mantenimiento, velar por el cuidado y buen funcionamiento de las máquinas e instalaciones de la empresa, se obliga

a optimizar los tiempos y en general se encarga del cumplimiento de las normas de seguridad de las máquinas e instalaciones encomendadas y de poner en práctica los planes de mantenimiento de la empresa.

- B. **Oficial de Primera de Mantenimiento:** Es quien con conocimientos técnicos suficientes, se encarga del desarrollo de las funciones propias de mantenimiento de la maquinaria de la empresa, velando especialmente por la seguridad, mantenimiento y cuidado de las máquinas así como de la limpieza de los componentes de las mismas.

- C. **Oficial de Segunda de Mantenimiento:** Es quien sin los conocimientos propios del Oficial de Primera pero sí con conocimientos técnicos se encarga de auxiliar a los Oficiales de Primera y de la limpieza de los componentes de las máquinas que se le encomienden.

- D. **Oficial de Tercera Mantenimiento:** Es quien sin los conocimientos técnicos de los Oficiales de Primera o de Segunda, los auxilia en las labores de conservación y mantenimiento de las máquinas, así como en las labores de limpieza de las mismas.

Artículo 21º.- Personal Subalterno y de Servicios Auxiliares.-

- A) **Portero:** Es quien se encarga en general del control de las puertas, así como del acceso a las dependencias de la empresa.

- B) **Limpiador/a:** Es quien se ocupa, en general, de la limpieza de las dependencias de la Empresa.

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 22º.- Principio General.- La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de cada una de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, con sujeción a la legislación vigente.

Artículo 23º.- Jornada Laboral.- La jornada laboral será de 1.815 horas de trabajo efectivo al año, que podrán distribuirse de forma irregular si bien entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. A partir de 1 de enero de 2022, todas las personas trabajadoras con una jornada igual o superior a 6 horas diarias, tendrán derecho a 30 minutos de descanso que se computará como tiempo efectivo de trabajo

Artículo 24º.- Horas Extraordinarias.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual establecida en el artículo anterior.

El abono de las horas extraordinarias que en su caso se realicen se llevará a efecto a elección de la empresa, bien mediante compensación de una hora y media por cada hora extra realizada o bien abonándolas con un recargo del 20% sobre el precio de la hora ordinaria.

Artículo 25º.- Vacaciones.- Las vacaciones anuales se fijan en treinta días naturales, de los cuales, 20 días estarán comprendidos entre los días 20 de junio y 20 de septiembre y los otros 10 días dentro de los meses de enero, febrero y diciembre.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas disfrutarán de su periodo vacacional a continuación de la finalización del contrato. A tal efecto, la empresa lo mantendrá de alta, después de la finalización de su contrato, tantos días como los que le correspondan de vacaciones. No obstante, si la persona trabajadora ha devengado quince días de vacaciones, existirá la posibilidad de negociar con la empresa el disfrute de las mismas.

Artículo 26º: Licencias Retribuidas:

A partir del 1 de enero de 2022, las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y por el tiempo siguiente:

- A. 15 días naturales por matrimonio
- B. 2 días por:
 - Fallecimiento.
 - Nacimiento de hijo/a.
 - Enfermedad grave.
 - Hospitalización.
 - Intervención quirúrgica.
 - Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
- C. Un día por traslado del domicilio habitual.
- D. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal por el tiempo establecido legalmente.
- E. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- F. Un día al año por fallecimiento de familiar de tercer grado de consanguinidad.
- G. En el ámbito de la adopción, se estará a lo dispuesto en el Artículo 48.5 del ET.

Las licencias retribuidas incluidas en el punto B, pertenecerán siempre que afecten a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y parejas de hecho debidamente acreditadas, y si por tales motivos aquellas personas trabajadores necesitaran hacer un desplazamiento mínimo de 50 kilómetros desde su vivienda particular, el plazo será de hasta cuatro días.

En el supuesto en que el parentesco sea en primer grado o hermanos, los días correspondientes al punto B serán 3.

Artículo 27º.- Licencia Retribuida para atender Asuntos Propios que no admitan demora.-

El personal de las Empresas sin excepción, tendrá derecho a una licencia con sueldo de tres días al año en casos de necesidad de atender personalmente asuntos propios, el cual les será concedido previa solicitud con una antelación mínima de 5 días. Los días de asuntos propios serán proporcional al tiempo trabajado durante el año.

Artículo 28º.- Permisos para Exámenes.- La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Artículo 29º.- Ascensos.- Se llevarán a efecto según la legislación vigente.

Artículo 30º.- Excedencias.-

Voluntaria: La persona trabajadora 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 inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La excedencia voluntaria mientras dure no computará a efectos de antigüedad.

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

Atención de familiares: Tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años las personas trabajadoras para atender a 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.

Forzosa: Se concederá previa solicitud de la persona trabajadora por la elección o asignación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad.

El reintegro deberá ser solicitado por la persona trabajadora dentro del mes siguiente del cese en el cargo público.

Artículo 31º.- Periodo de Prueba.- Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba cuya duración en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

- Personal Técnico Titulado (para todas las empresas): 6 meses.
- Resto del Personal (empresas de 25 ó más personas trabajadoras): 2 meses.
- Resto del Personal (empresas de menos de 25 personas trabajadoras): 3 meses.

No obstante ello el periodo de prueba para los/las Peones o Mozos, los/las Porteros/as y los/las Limpiador/as, con independencia del número de personas trabajadoras de la empresa será de 15 días.

Artículo 32. Contrato de duración determinada:

Contrato por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora: su duración máxima no podrá ser superior a un año.

En lo demás, se atenderá a lo regulado en el artículo 15 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, conforme a la redacción vigente dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Artículo 33. Contrato formativo:

Se atenderá a lo regulado en el artículo 11 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, conforme a la redacción vigente dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Artículo 34 Contratos fijos-discontinuos:

Supuestos habilitantes.

El contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Del mismo modo, este contrato podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Forma del contrato fijo-discontinuo.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se formalizará necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos figurarán con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

En el momento de formalizar el contrato de trabajo, la persona trabajadora deberá señalar un medio de comunicación a través del cual la empresa pueda comunicar dejando constancia del mismo, así como de la antelación con la que se ha producido, el correspondiente llamamiento, y mediante el cual deberá poder confirmar a la empresa la debida recepción del llamamiento. A estos efectos, la persona trabajadora deberá identificar un número de teléfono en el que pueda recibir llamadas o vinculado a una aplicación WhatsApp o similar, o cuando menos una dirección electrónica con acuse de recibo, debiendo informar de forma inmediata al empresario de cualquier variación de tales datos de contacto.

Llamamiento.

El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

De este modo, la empresa realizará el llamamiento con una antelación mínima de 3 días naturales que se computarán desde que conste la recepción de la comunicación por la persona objeto de llamamiento a la fecha de inicio de prestación de servicios, mediante los medios de comunicación que haya identificado la persona trabajadora y que se hayan incorporado al contrato de trabajo. Tanto la empresa como la persona trabajadora podrán acreditar por cualquier medio admitido en Derecho, incluidos los medios de mensajería instantánea, que se han cumplido sus respectivas obligaciones respecto al llamamiento, o, en su caso, que se ha producido un incumplimiento de estas.

El llamamiento contendrá las indicaciones precisas de la ubicación del nuevo centro de trabajo, y de las demás condiciones de su incorporación, tales como duración previsible de la actividad, jornada, y distribución horaria.

La empresa no vendrá obligada a realizar el llamamiento cuando la persona trabajadora le hubiere comunicado fehacientemente, y en el momento del hecho causante, encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, o en la de excedencia forzosa o voluntaria, de

conformidad con los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, y con los preceptos convencionales que contemplen situaciones análogas y con idénticos efectos.

Desde la fecha en la que la persona trabajadora reciba la notificación deberá contestar en un plazo de 2 días naturales, si acepta el llamamiento o rehúsa. La empresa podrá calificar la desatención como un incumplimiento contractual muy grave, de conformidad con las faltas y sanciones previstas en el presente convenio colectivo. No obstante lo anterior, se considerará como desatención justificada del llamamiento las situaciones protectoras del embarazo, maternidad, paternidad o las establecidas para las víctimas de violencia de género, en los términos expuestos en el artículo 55.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para calificar un despido como nulo.

Por su parte, las personas trabajadoras fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

Contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial.

Dadas las peculiaridades del sector y los diferentes tipos de servicios adjudicados o contratados por las empresas, la modalidad contractual del contrato indefinido fijo-discontinuo podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial.

Las empresas tendrán obligación de elaborar y entregar a la representación legal del personal un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Atendiendo a que en el contrato de trabajo figurará con carácter estimada la jornada de la persona trabajadora, en el momento del llamamiento se concretará si los servicios a prestar por la persona trabajadora serán a jornada completa o a tiempo parcial.

Si al efectuarse el llamamiento, y concretarse la jornada a prestar, la persona trabajadora no estuviera conforme con la jornada completa o a tiempo parcial que se fuera a realizar, podrá rehusar el llamamiento, comportando la dimisión del puesto de trabajo, y sin que se pueda considerar un incumplimiento contractual.

Cómputo de la antigüedad.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

En todo caso, computarán exclusivamente por el tiempo de prestación de servicios efectivo -sin computar, por tanto, los periodos de inactividad- las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo por cualquier causa del personal fijo-discontinuo.

Información a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que se establezcan en el presente convenio colectivo o, en su defecto, en el acuerdo de empresa.

Por otro lado, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Ejercicio de derechos de conciliación y otros supuestos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley y en el presente convenio colectivo.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

En lo no previsto en el presente artículo, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 16 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, conforme a la redacción vigente dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

CAPITULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 35º. (se dejan sin contenido los artículos 36 y 37) Retribución. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio para el 2023 serán las cantidades resultantes de aplicar un 3,5 % a todos los conceptos salariales de 2022, con carácter retroactivo al 1 de enero del 2023.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio para el 2024 serán las cantidades resultantes de aplicar un 3 % a todos los conceptos salariales al 31 de diciembre de 2023.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio para el 2025 serán las cantidades resultantes de aplicar un 3 % a todos los conceptos salariales al 31 de diciembre de 2024.

En todo caso se garantiza a todas las categorías profesionales el Salario Mínimo interprofesional.

Para las categorías profesionales de Encargado/a General, Encargado/a de Planta, Encargado/a de Sección, Conductor/a de primera, Conductor/a de segunda, Jefe/a Producción, Jefe/a Distribución y Jefe/a Mantenimiento se establecen los incrementos lineales establecidos en el Anexo I.

Artículo 38º.- Antigüedad.-El personal comprendido en el presente Convenio percibirá como complemento salarial aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del siete por ciento del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado, con el tope máximo de tres quinquenios.

No obstante ello, las personas trabajadoras que al día 1 de enero de 1995 tuvieran consolidados un número de quinquenios por encima del tope establecido en el párrafo anterior, se les mantendrá dicho derecho adquirido con carácter de “ad personam”.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el periodo de aprendizaje, cuando terminado éste, la persona trabajadora continúe prestando servicios en la empresa sin solución de continuidad.

Artículo 39º.- Pagas Extraordinarias.- Se establecen dos pagas extraordinarias al año.

- A. **Paga de Verano:** Se abonará el día 15 de julio y consistirá en una mensualidad de salario base más antigüedad.
- B. **Paga de Navidad:** Se abonará el día 15 de diciembre y consistirá en una mensualidad de salario base más antigüedad.

Ambas pagas podrán ser satisfechas por las empresas de forma prorrateada mensualmente.

Artículo 40º.- Plus de Convenio. -Se establece un Plus de Convenio a favor de todas las personas trabajadoras, sin distinción de categoría, por importe de 126,05 euros al mes, que se abonará en las 12 mensualidades del año, siempre que las personas trabajadoras asistan al trabajo todos los días de trabajo de cada mes y todas las jornadas completas con arreglo a los horarios establecidos.

La cuantía del Plus se reducirá proporcionalmente en función a los días no trabajados.

No se reputarán ausencias al trabajo a los efectos de este Plus exclusivamente las vacaciones, las licencias retribuidas, el tiempo de que pueden disponer los representantes de las personas trabajadoras y la licencia retribuida para atender asuntos propios que no admitan demora.

En los años sucesivos del Convenio, el Plus se incrementará en la misma proporción que los salarios.

Artículo 41º.- Plus de Transporte.-El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirá en concepto de Plus de Transporte, a partir del 1 de enero de 2023, la cantidad de 2,70 euros diarios, por cada día efectivo de trabajo. El referido Plus no se abonará cuando la persona trabajadora no asista al trabajo, sea cual sea el motivo de su ausencia.

En la segunda anualidad del convenio correspondiente a 2024, el importe de este Plus se incrementará en 30 céntimos de euro.

Artículo 41 bis.- Plus de Asistencia. - Se abonará un Plus de Asistencia de 20 € mensuales, para todas las personas trabajadoras con jornada completa, siempre que asistan al trabajo con arreglo a los horarios establecidos.

No se abonará el presente plus en los meses que se produzca la inasistencia al trabajo por cualquier circunstancia.

El presente plus de asistencia se aplicará a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 42º.- Plus de Manipulación de Ropa Sucia Hospitalaria. -Las personas trabajadoras adscritas a las zonas de lavado cuyo cometido consista en la manipulación de la ropa sucia hospitalaria, con contacto físico y directo con la misma, percibirán un Plus cuyo importe consistirá en el 11,50 % del salario base, siempre que asistan al trabajo todos los días de cada mes y todas las jornadas completas con arreglo a los horarios establecidos. La cuantía del Plus se reducirá proporcionalmente en función a los días no trabajados.

Artículo 43º.- Festivos.- Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo se desarrolle en días festivos o se haya acordado la compensación de ese trabajo en descanso, la retribución de las horas realizadas en días festivos se abonará con un incremento de un 20% sobre la hora ordinaria de trabajo realizada en días laborables y domingos.

Artículo 44º.- Nocturnidad.- Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de ese trabajo por descanso, la retribución de las horas realizadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana se abonará con un incremento de un 25% sobre la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 45º.- Enfermedad y Accidente. -A partir del primer día de la baja médica derivada de contingencias profesionales (accidente laboral o enfermedad profesional) y durante la vigencia del presente convenio, las empresas vendrán obligadas a complementar la prestación económica de IT hasta el 100 por ciento de la base reguladora de la persona trabajadora. En los supuestos de intervención quirúrgica con hospitalización derivada de enfermedad común y durante la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a complementar la prestación económica de IT hasta el 40 por ciento durante los tres primeros días y a partir del cuarto día se estará a la legislación vigente aplicable.

Artículo 46º.- Indemnización por Cese.- Para premiar la fidelidad y permanencia de las personas trabajadoras en las Empresas, se pacta que aquellas personas trabajadoras que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del Convenio, con una antigüedad al menos de 20 años, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez cuya cuantía será según la siguiente escala de:

- Por cese a los 63 años:** 3 mensualidades de salario base
- Por cese a los 64 años:** 2 mensualidades de salario base
- Por cese a los 65 años:** 1 mensualidad de salario base

No percibirán las indemnizaciones pactadas, aquellas personas trabajadoras que cesen en las Empresas por motivos de despidos o por causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso, el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder a la persona trabajadora de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Artículo 47º.- Prendas de Trabajo.- Las personas trabajadoras, que como consecuencia directa del trabajo que desarrollen, padezcan un deterioro en su indumentaria particular, podrán solicitar por escrito de sus empresas, cuatro uniformes de trabajo, dos de invierno y dos de verano, con obligación de utilizarlos de forma habitual y permanente, pudiendo en su caso las empresas fijar en los mismos el anagrama o nombre comercial de las empresas sin que su tamaño pueda exceder de 25 centímetros.

CAPITULO V

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 48º.- Faltas.- Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras serán constitutivas de Faltas que podrán ser sancionadas y que según su índole y en atención a las circunstancias concurrentes podrán ser Leves, Graves y Muy Graves.

Artículo 49º.- Faltas Leves.- Serán Faltas Leves las siguientes:

- A. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo o en el mantenimiento del material que no produzca perturbación o perjuicio importante en el servicio encomendado.
- B. Hasta dos faltas de puntualidad al trabajo durante un periodo de 30 días, siempre que de las mismas no se derive grave perjuicio para la empresa.
- C. No atender al público con la corrección debida.
- D. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- E. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- F. Cualquier otra de naturaleza y gravedad análoga a las anteriores.

Artículo 50º.- Faltas Graves.- Serán Faltas Graves las siguientes:

- A. Hasta dos faltas de puntualidad al trabajo en un periodo de 30 días si de las mismas se deriva perjuicio para la empresa.
- B. Más de 2 faltas de puntualidad al trabajo durante un periodo de 60 días.
- C. De dos a cinco faltas de asistencia al trabajo en un periodo de 60 días.
- D. El abandono del trabajo, sin causa justificada.
- E. Las discusiones con los compañeros/as de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
- F. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio.
- G. Simular la presencia de otra persona trabajadora fichando o firmando por él/ella.
- H. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- I. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
- J. Falta de respeto o consideración al público.
- K. Discusiones con los compañeros/as del trabajo en presencia del público.
- L. La reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un periodo de tres meses.
- M. Cualquier otra de naturaleza y gravedad análoga a las anteriores.

Artículo 51º.- Faltas Muy Graves.- Serán Faltas Muy Graves las siguientes:

- A. Más de 10 faltas de puntualidad al trabajo en un periodo de 6 meses.
- B. Más de 5 faltas de asistencia al trabajo en un periodo de seis meses o más de 10 en un periodo de 12 meses.
- C. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- D. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización expresa de la empresa.
- E. Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en los materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, enseres, documentos, instalaciones y edificios de la empresa.
- F. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
- G. Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la empresa.
- H. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto al empresario/a, jefes/as o familiares o compañeros/as y subordinados/as.
- I. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
- J. La embriaguez o toxicomanía dentro del servicio.
- K. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo.
- L. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.
- M. Cualquiera otra de naturaleza y gravedad análoga a las anteriores.

Artículo 52º.- Sanciones Leves.- Por la comisión de Faltas Leves se podrán imponer las siguientes sanciones:

- A. Amonestación verbal.
- B. Amonestación escrita.
- C. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Artículo 53º.- Sanciones Graves.- Por la comisión de Faltas Graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

- A. Suspensión de empleo y sueldo de tres a 20 días.

Artículo 54º.- Sanciones Muy Graves.- Por la comisión de Faltas Muy Graves, se podrán imponer las siguientes sanciones:

- A. Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 60 días.
- B. Despido.

Artículo 55º.- Normas de Procedimiento.- Corresponde a la Dirección de las empresas la facultad de sancionar a las personas trabajadoras.

Las sanciones de las Faltas Graves y Muy Graves requerirán comunicación escrita a la persona trabajadora, en la que conste la fecha y los hechos que las motiven.

Los Delegados/as de Personal y los miembros de los Comités de Empresa recibirán comunicación de las Sanciones Muy Graves que se impongan.

Artículo 56º.- Prescripción.- Las Faltas Leves prescribirán a los diez días, las Graves a los veinte días y las Muy Graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

Artículo 57º.- Normas Generales.- Las empresas afectadas por el presente Convenio cumplirán en todo momento las disposiciones legales en vigor acerca de Seguridad e Higiene del Trabajo.

CAPITULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 58º.- Crédito Horario.- Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal como representantes de las personas trabajadoras dispondrán, de acuerdo con el artículo 68-E del Estatuto de los Trabajadores de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1. Hasta 100 trabajadores: 15 horas
2. De 101 a 250 trabajadores: 20 horas
3. De 251 a 500 trabajadores: 30 horas
4. De 501 a 750 trabajadores: 35 horas
5. De 751 trabajadores en adelante: 40 horas

Artículo 59º.- Acumulación de Horas Sindicales.- Podrán acumularse en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o de los/las Delegados/as de Personal, los créditos de horas establecidos en el apartado E del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores a que hubiere lugar en el momento de ser elegidos. Cada Delegado/a de Personal o miembro del Comité de Empresa podrá ceder hasta el 100% de su crédito mensual.

La acumulación se llevará a efecto en su caso con el tope de un mes, no pudiéndose realizar pues por periodos superiores.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 60º.- Cláusula de Inaplicación Salarial.- Cuando la situación y perspectivas económicas de la Empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de la aplicación de las condiciones económicas del presente Convenio Colectivo, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras en el seno de la misma, podrán pactar la inaplicación de las condiciones económicas del Convenio.

A dicho efecto, en cualquier momento a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, la Empresa comunicará a los representantes de las personas trabajadoras en la misma el inicio de un periodo de consultas que tendrá una duración máxima de 15 días y que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial de inaplicación salarial, a cuyo efecto pondrá en conocimiento de los mismos la documentación económica acreditativa de dicha situación.

En el supuesto de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, las personas trabajadoras podrán optar por atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por personas trabajadoras de la empresa y elegida por éstas democráticamente o una Comisión de igual número de componentes designados según su representatividad por los sindicatos más representativos del sector a que pertenezca la empresa. En todos los casos la designación de dichos miembros deberá realizarse en el plazo de 5 días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la Comisión cuyos miembros sean designados por los Sindicatos, el/la empresario/a podrá atribuir su representación a las Organizaciones Empresariales en las que se encuentre integrado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo sobre Inaplicación Salarial de las condiciones económicas del Convenio deberán determinarse las retribuciones a percibir por las personas trabajadoras de la empresa, estableciéndose en su caso en atención a la desaparición de las causas que determinan la inaplicación, una programación sobre la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el Convenio.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

La inaplicación salarial que en su caso pueda pactarse no podrá superar el periodo de vigencia del presente Convenio.

En caso de desacuerdo entre las partes, la Empresa podrá dirigir solicitud de Inaplicación Salarial de las condiciones económicas del Convenio a la Comisión Paritaria del mismo acompañando la documentación económica acreditativa, consistente en balance de situación del ejercicio correspondiente a la fecha de la solicitud y al año anterior, previsiones económicas para los años siguientes y cualquier otra relativa a la situación económica de la empresa o la documentación correspondiente a la modalidad fiscal en la que se encuentre clasificada.

Recibida por la Comisión Paritaria la solicitud, la misma determinará por mayoría en un plazo no superior a 15 días hábiles desde la presentación, la procedencia del tratamiento salarial diferenciado que se notificará a las partes en el plazo de 5 días.

Si el acuerdo mayoritario de la Comisión sobre el tratamiento salarial diferenciado no fuera posible o si la Comisión Paritaria del Convenio no diera contestación a la solicitud en los plazos referidos, las partes podrán someterse a los procedimientos del Sercla y en su caso a la Jurisdicción u Órgano que corresponda de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

Artículo 61º.- Acoso Moral, Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.- Constituye Acoso Moral cualquier comportamiento realizado de modo sistemático que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, intentando someterla emocional y psicológicamente de forma hostil para tratar de anular su capacidad profesional.

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

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

Las empresas y las personas trabajadoras a través de sus representantes legales, ejercerán una labor de vigilancia y control con la finalidad de evitar que puedan producirse los comportamientos antes definidos, que constituyen situaciones indeseables, de clara discriminación, que deterioran las relaciones de trabajo en las empresas y que afectan a la calidad del empleo.

Artículo 62º.- Conflictos Colectivos e Individuales – Sercla.- Las empresas y las personas trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del Sercla para la solución de los conflictos colectivos.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materias de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos y permisos y reducciones de jornada, las empresas y las personas trabajadoras se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el Sercla para los conflictos individuales.

Artículo 63º.- Derogación de la Ordenanza. -El presente Convenio Colectivo sustituye a la Ordenanza de Trabajo en la Industria de Tintorerías y Limpieza, Lavanderías y Planchado de Ropa, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1.972, que queda derogada en su integridad.

ANEXO I

Categorías profesionales Mensual Anual (14 pagas)	INCREMENTO 3,5% AÑO 2023	
Grupo I - Personal Técnico		
Director/a	1024,79	14347,13
Técnico/a	967,88	13550,32
Jefe/a de Producción	988,00**	13832,00
Encargado/a General	987,63**	13826,82
Grupo II - Personal administrativo		
Jefe/a Administrativo	910,93	12753,08
Oficial Administrativo	825,53	11557,37
Auxiliar Administrativo	740,13	10361,80
Grupo III - Personal obrero y de recibo y entrega		
Encargado/a de Planta	960,13**	13441,82
Encargado/a de Sección	877,61**	12286,54
Oficial de Primera	825,53	11557,37
Oficial de Segunda	791,37	11079,20
Jefe/a de Distribución	988,00**	13832,00
Conductor/a de Primera	960,13**	13441,82
Conductor/a de Segunda	877,61**	12286,54
Especialista	740,13	10361,80
Peón o Mozo de Reparto	740,13	10361,80
Grupo IV - Personal de mantenimiento		
Jefe/a de Mantenimiento	988,00**	13832,00
Oficial de 1.º de Mantenimiento	910,93	12753,08
Oficial de 2.º de Mantenimiento	791,37	11079,20
Oficial de 3.º de Mantenimiento	740,13	10361,80
Grupo V - Personal subalterno y de servicios auxiliares		
Portero	734,44	10282,10
Limpiador/a	734,44	10282,10

** Subidas lineales reflejadas en el artículo 35.

Categorías profesionales Mensual Anual (14 pagas)

INCREMENTO 3% AÑO 2024
Grupo I - Personal Técnico

Director/a	1055,54	14777,54
Técnico/a	996,92	13956,83
Jefe/a de Producción	1017,64	14246,96
Encargado/a General	1017,26	14241,62

Grupo II - Personal administrativo

Jefe/a Administrativo	938,26	13135,68
Oficial Administrativo	850,29	11904,09
Auxiliar Administrativo	762,33	10672,65

Grupo III - Personal obrero y de recibo y entrega

Encargado/a de Planta	988,93	13845,07
Encargado/a de Sección	903,94	12655,14
Oficial de Primera	850,29	11904,09
Oficial de Segunda	815,11	11411,57
Jefe/a de Distribución	1017,64	14246,96
Conductor/a de Primera	988,93	13845,07
Conductor/a de Segunda	903,94	12655,14
Especialista	762,33	10672,65
Peón o Mozo de Reparto	762,33	10672,65

Grupo IV - Personal de mantenimiento

Jefe/a de Mantenimiento	1017,64	14246,96
Oficial de 1.ª de Mantenimiento	938,26	13135,68
Oficial de 2.ª de Mantenimiento	815,11	11411,57
Oficial de 3.ª de Mantenimiento	762,33	10672,65

Grupo V - Personal subalterno y de servicios auxiliares

Portero	756,47	10590,57
Limpiador/a	756,47	10590,57

Categorías profesionales Mensual Anual (14 pagas)

INCREMENTO 3% AÑO 2025
Grupo I - Personal Técnico

Director/a	1087,20	15220,87
Técnico/a	1026,82	14375,54
Jefe/a de Producción	1048,17	14674,37
Encargado/a General	1047,78	14668,87

Grupo II - Personal administrativo

Jefe/a Administrativo	966,41	13529,75
Oficial Administrativo	875,80	12261,21
Auxiliar Administrativo	785,20	10992,83

Grupo III - Personal obrero y de recibo y entrega

Encargado/a de Planta	1018,60	14260,43
Encargado/a de Sección	931,06	13034,79
Oficial de Primera	875,80	12261,21
Oficial de Segunda	839,57	11753,92
Jefe/a de Distribución	1048,17	14674,37
Conductor/a de Primera	1018,60	14260,43
Conductor/a de Segunda	931,06	13034,79
Especialista	785,20	10992,83
Peón o Mozo de Reparto	785,20	10992,83

Grupo IV - Personal de mantenimiento

Jefe/a de Mantenimiento	1048,17	14674,37
Oficial de 1.ª de Mantenimiento	966,41	13529,75
Oficial de 2.ª de Mantenimiento	839,57	11753,92
Oficial de 3.ª de Mantenimiento	785,20	10992,83

Grupo V - Personal subalterno y de servicios auxiliares

Portero	779,16	10908,28
Limpiador/a	779,16	10908,28