



Convenio Colectivo Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de León

ÁREA	León	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	24004875012001	ACTUALIZACIÓN	2025/06/26
VIGENCIA	2024/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 120 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-tintorerias-y-limpieza-de-ropa-lavanderias-y-planchado-de-ropa-de-leon/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias De Tintorerías y Limpieza De Ropa, Lavanderías y Planchado De Ropa. Última actualización a: 26-06-2025 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2026. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 120 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP núm. 120 - jueves 26 de junio de 2025)

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo sectorial provincial de León para industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa de León para los años 2024-2026 (código de Convenio 24004875012001).

Vista el acta, de 15 de abril de 2025, de firma del Convenio Colectivo sectorial provincial de León para industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa de León para los años 2024-2026 (código de Convenio 24004875012001), que fue suscrito, de una parte, por la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y su Asociación Provincial Empresarial de Tintorerías y Lavanderías de León y por otra,, las centrales Sindicales



U.G.T, CC.OO. y CGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCYL 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (BOCYL 06.05.2022).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, a 20 de junio de 2025.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de León, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO, ÁMBITO PROVINCIAL, PARA EL SECTOR INDUSTRIAS DE TINTORERÍAS Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA DE LEÓN, AÑOS 2024-2026.

Capítulo I.- Ámbito de aplicación del Convenio.

Artículo 1º.- Partes signatarias.

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y su Asociación Provincial Empresarial de Tintorerías y Lavanderías de León, y de otra, las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Comisiones Obreras (CCOO), y Confederación General de Trabajadores (CGT).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 2º.- Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo establecidos o que se establezcan en León y provincia, dedicadas a industrias de tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías y autoservicios y obradores de planchado a mano y máquina, así como los establecimientos de recepción y entrega al público en las mismas.

2. Este Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo y empresas reseñadas en el párrafo anterior cualquiera que sea su naturaleza jurídica y forma de constitución y a todos los trabajadores, que presten servicios en las mismas, cualquiera que sea su actividad y categoría profesional.

Artículo 3º.- Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante, sus efectos se retrotraerán a primero de enero de 2024.

Artículo 4º.- Duración y prórroga.

Duración: La duración del Convenio será desde el 1º de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre del año 2026.

Denuncia: El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente un mes antes de su finalización.

Ambas partes acuerdan constituir la Comisión negociadora tres meses antes de la finalización del mismo y adquirir el compromiso de mantener la primera reunión en el plazo máximo de quince días.

Artículo 5º.- Absorción y compensación.

1. - Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables en su totalidad con las que rigieran con anterioridad al mismo y durante su vigencia.

2 - Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados tendrán eficacia si globalmente consideradas superan el nivel total del Convenio.

Artículo 6º.- Derechos adquiridos.

En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas por las empresas a todos o cualquiera de los trabajadores.



Artículo 7º.- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, y dirigiera oficio a la jurisdicción competente, al objeto de subsanar las supuestas anomalías, y como quiera que este Convenio, en su redacción actual, constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz debiendo reconsiderarse su contenido íntegro por la Comisión negociadora.

Capítulo II.- Del personal.

Artículo 8º.- Ceses.

En los casos de cese del personal, en igualdad de categoría y funciones, se despedirá con preferencia a los trabajadores pluriempleados, entendiéndose por tales a los que, realizan una jornada normal de trabajo en otra empresa.

Artículo 9º.- Promoción profesional.

El periodo de aprendizaje o aspirantado se computará, a todos los efectos, como antigüedad en la empresa, para el personal que tiene derecho a devengar plus de antigüedad.

Artículo 10º.- Categoría profesional.

La categoría de Oficial de 1ª Especializado corresponderá al Oficial de Taller que tenga conocimientos notorios de la naturaleza y composición de las prendas y de los tratamientos aplicables a cada una de ellas.

Capítulo III.- De la retribución.

Artículo 11º.- Salario global.

Se prohíbe expresa y terminantemente el salario global, de tal modo que el que se pretenda como tal y así figure, se considerará a todos los efectos, como salario base.



Artículo 12º.- Tablas salariales.

1- La retribución básica mensual para las distintas categorías profesionales queda establecida para los años 2024, 2025 y 2026, según las tablas reflejadas en el Anexo I del presente Convenio.

En todo caso, se respetará el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento en proporción a la jornada efectivamente realizada.

2- Estos salarios servirán de base para el cálculo de las pagas extraordinarias de julio y Navidad, aumento periódico por tiempo de servicio y horas extraordinarias.

3. - Complementos salariales.

A) Plus de antigüedad. Los trabajadores que en fecha 1º de enero de 1.995, hubieran estado en empresas afectadas por el presente Convenio, percibirán aumentos periódicos en concepto de plus de antigüedad, hasta un máximo de tres quinquenios (período equivalente a 15 años de servicio en la empresa).

El importe de cada quinquenio, que se pagará al inicio del mes siguiente a la fecha de cómputo del mismo, consistirá en una cantidad equivalente al 7% del salario base de su categoría salarial (tabla salarial).

No obstante, la limitación establecida en el párrafo primero de este apartado 3.A), aquellos trabajadores que tuvieran consolidadas 3 ó más quinquenios en fecha 1º de enero de 1995, mantendrán a título personal el porcentaje que tuvieran consolidado.

Dicho porcentaje permanecerá ya inalterable hasta la finalización de la relación contractual y se aplicará en cada momento al salario base establecido en el Convenio para su categoría (según la tabla salarial vigente en cada momento).

Los trabajadores que a partir de 1º de enero de 1995 hayan iniciado o inicien su prestación de trabajo en la empresa, no generarán derecho alguno para el devengo de plus de antigüedad, plus que, en la forma indicada en los párrafos anteriores, sólo alcanza a aquellos trabajadores que estuvieran en la empresa con anterioridad a 1º de enero de 1995.

B) Trabajo nocturno. - Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

Artículo 13º.- Plus de productividad.

Con el fin de controlar el absentismo y contribuir a la mejora de la productividad en las empresas, para el año 2024 se establece un plus mensual de 21,58 € por mes efectivamente trabajado, excluyéndose por tanto su percepción en vacaciones o pagas extraordinarias, que se devengarán íntegramente sólo en los casos en que el trabajador no falte ningún día al trabajo ya sea por causa injustificada o justificada. Esta cantidad se aminorará en un 50% cuando se produzca una falta de asistencia y a partir de dos inclusive se perderá íntegramente este complemento salarial de productividad. Para el año 2025 el plus será de 22,23 €, y de 22,89 € para el año 2026.



Se exceptuarán a efectos del cómputo de faltas de asistencia las ocasionadas por permiso de matrimonio, horas sindicales y fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 14º .- Plus de asistencia.

Para todo el personal del sector, sin distinción de categorías, se establece una cantidad en concepto de plus de asistencia por día de asistencia al trabajo de 3,02 € para el año 2024, de 3,11 € para el año 2025, y de 3,20 € para el año 2026.

Artículo 15º.- Complemento en supuestos de I.T.

A partir del comienzo del 2º mes en que el trabajador se encuentre en situación de I.T., derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador tendrá derecho a un complemento salarial del 5,2 % del salario base.

El trabajador en situación de I.T., derivada de accidente de trabajo, percibirá el complemento a que se refiere el párrafo 1º, desde el primer día de baja; no obstante, en los casos de hospitalización por accidente de trabajo o enfermedad común las empresas abonarán el complemento necesario para que trabajador perciba el 100% del salario durante los días de hospitalización.

Si el proceso de I.T., derivado de enfermedad común o accidente no laboral, del trabajador, se dilata por un periodo superior a 120 días, el complemento a que se refiere el párrafo 1º del presente artículo, se abonará al trabajador con efectos del primer día de baja.

El complemento regulado en el presente artículo se percibirá por un tiempo máximo de 10 meses, desde el comienzo de su abono.

Artículo 16º.- Salidas, dietas y viajes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho a percibir una dieta de 13,24 € diarios para el año 2024; de 13,64 € para el año 2025 y de 14,05 € para el año 2026.

Artículo 17º.- Ayuda por jubilación e invalidez.

Al producirse la jubilación voluntaria de un trabajador con más de 20 años de servicio en la empresa, recibirá de ésta en concepto de ayuda dos mensualidades si la jubilación del trabajador se produjera teniendo 63 años y de tres mensualidades si tuviera 62 años o menos.

La baja en la empresa del trabajador por reconocimiento de una invalidez permanente, dará derecho a este a



percibir en concepto de ayuda el abono de una mensualidad de su salario.

Capítulo IV. De la jornada, descansos, vacaciones y permisos.

Artículo 18º.- Jornada y descansos.

Se establece la jornada de cuarenta horas semanales, que se llevará a cabo de acuerdo con la legalidad vigente y con los descansos establecidos en la misma.

En jornada continuada los trabajadores tendrán derecho a disfrutar un descanso intermedio de 20 minutos, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

El máximo de horas de trabajo que los trabajadores realizarán durante el año natural no superará el límite de 1.800 horas de trabajo efectivo.

No se trabajará en las jornadas de tarde de las ferias y fiestas patronales en las distintas localidades de León y provincia.

Artículo 19º.- Vacaciones.

1.- Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas de una duración de treinta días naturales, de forma continuada, entre los meses comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

2.- La empresa podrá determinar que, las vacaciones se disfruten por los trabajadores en dos periodos, uno de 21 días naturales ininterrumpidos, en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y otro periodo de 10 días, también ininterrumpidos, en cualquier tiempo, a lo largo del año, en la fecha que libremente señale el empresario.

3.- Si a petición del empresario, el trabajador disfrutase el periodo vacacional de 21 días fuera del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, este tendrá derecho a una compensación equivalente a 74,97 €, por el disfrute de dicho periodo fuera del tiempo establecido en este apartado, o alternativamente, al disfrute de tres días más de vacaciones, en todo caso, la compensación se efectuará proporcionalmente al periodo de disfrute de vacaciones en fechas distintas de las reglamentariamente establecidas en este apartado.

4.- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El calendario de vacaciones y los turnos de las mismas deberá ser entregado a los representantes de los trabajadores con anterioridad al 31 de marzo de cada año.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida 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 el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de 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 le corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.

Artículo 20º.- Permisos retribuidos.

El personal tendrá derecho a permiso retribuido por las siguientes causas:

1- Dieciocho días naturales continuados en caso de matrimonio, incluido el día de la boda o registro de pareja de hecho.

2b) 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.

2b bis) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

3- Dos días por traslado del domicilio habitual.

4- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

5- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

6- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo 7- Para asistir a bodas de ascendientes, descendientes o hermanos, debidamente justificada, tendrán derecho los trabajadores a un permiso particular y retribuido. Este permiso será de un día, salvo que la boda se celebre en un lugar que distase más de 200 Km de la residencia del trabajador, en cuyo caso el permiso será de dos días.

8- Por el tiempo indispensable para asistir a una consulta médica general de la Seguridad Social (con un límite



de 4 horas/mes); y a consulta de especialista de la Seguridad Social, salvo causa justificada por razones de urgencia, por el tiempo que sea necesario.

9- Conforme establece el art. 37 número 4 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas 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 ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Respecto a otra clase de permisos que puedan ser solicitados por los trabajadores, con obligación de la empresa a concederlos, será de aplicación lo dispuesto en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

Artículo 21º.- Permisos particulares no retribuidos.

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer



(tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos. Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas 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.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 22º.- Excedencia por cuidado de familiares.

Se reconoce el derecho del trabajador/a a solicitar un periodo de excedencia no superior a tres años, para el cuidado de cada hijo (por naturaleza o adopción), o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho los trabajadores a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones



de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El disfrute de la excedencia por cuidado directo de un menor, discapacitado o familiar se establece como derecho individual de los trabajadores (hombre/mujer) en idénticos términos que los descritos para el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por motivos familiares.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo (46.3 E.T.) será computable a efectos de antigüedad. 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.

Artículo 23º.- Acumulación permiso por lactancia.

Nuestra legislación laboral establece con carácter general que los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una ausencia de su puesto de trabajo de una hora dentro de la jornada laboral, o media hora diaria si esta se destina a reducir su jornada laboral.

Este derecho podrá ser sustituido por acuerdo entre trabajadora y empresa por una ampliación de la licencia de 14 días naturales, que necesariamente deberán ser consecutivos con dicha licencia, siempre que la trabajadora renuncie expresamente a su derecho de reducción de jornada por lactancia hasta que el lactante cumpla nueve meses.

Artículo 24º.- Movilidad funcional por razones organizativas de producción.

Por necesidades organizativas y/o de producción de la empresa, en épocas punta, coincidiendo con el comienzo de la temporada de verano y el comienzo de la temporada de invierno, esta podrá destinar hasta un periodo máximo de un mes, a sus trabajadores (20% máximo de la plantilla) a desarrollar actividades de inferior, igual o superior categoría, a la que tengan reconocida, aún siendo de distinto grupo profesional, sin que ello suponga los mismos pérdida alguna de sus derechos laborales y económicos, y con el derecho a percibir, en el caso de trabajos de superior categoría, la retribución correspondiente a esta.

Artículo 25º.- Autorización de trabajo por necesidades inexcusables de la empresa.

Debido a la actividad propia del sector de lavandería industrial, cuando por razones técnicas y organizativas, sea imprescindible el trabajo en festivos, la Dirección de la empresa determinará, en función de sus necesidades productivas concretas de cada festivo, el número de personas que deben asistir al trabajo.

Como compensación por dichos días, el trabajador podrá elegir entre dos formas de remuneración:

1º. Remuneración económica de 71,87 € para 2024, 74,02 € para 2025 y 76,24 € para 2026.



2º. Remuneración económica de 34,00 € para 2024, 35,02 € para 2025 y 36,07 € para 2026, más un día de descanso a disfrutar en los 60 días siguientes al festivo trabajado o que pueda ser unido a las vacaciones de invierno del trabajador.

La Dirección de la empresa, por cualquiera de los diferentes motivos que pueden afectar al desarrollo normal de la producción y originar un retraso en tal proceso (averías, necesidades inaplazables de la producción, avería de zona de limpio, avería de zona de sucio o instalaciones auxiliares como calderas, aire comprimido, agua, etc.), en definitiva, todo aquello que pueda originar un retraso severo o impedimento para el desarrollo normal del trabajo y con ello un incumplimiento de las obligaciones contractuales de la empresa con sus clientes, podrá requerir a los trabajadores para una prolongación de la jornada habitual, cuya remuneración se realizará con un incremento del 75% sobre la hora normal.

Artículo 26º.- Calendario laboral.

Las empresas afectadas por el presente Convenio deberán elaborar, dentro del 1º trimestre del año, el calendario laboral de la empresa, con la participación de los trabajadores o de sus representantes legales en la misma.

Capítulo V. Contratación.

Artículo 27º.- Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba para los trabajadores afectados por el presente Convenio, de la siguiente duración:

Para Técnicos titulados la duración del periodo de prueba será de 6 meses. Para los demás trabajadores el periodo de prueba será de tres meses.

Artículo 28º.- Promoción del empleo estable.

De acuerdo con lo determinado en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva se asume el compromiso de estabilidad en el empleo y reducción de la temporalidad, y se fijan como criterios rectores en materia de contratación y de acuerdo con la regulación legal vigente y con lo previsto en el Convenio Colectivo los siguientes:

a- La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como el compromiso de evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir anualmente la contratación temporal injustificada.



b- El compromiso de utilizar las modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

c- El fomento de contratos a tiempo parcial indefinidos, que pueden ser una alternativa a la contratación temporal.

d- El uso de los contratos formativos como vía de inserción y calificación de los jóvenes en el sector, garantizando que a su finalización contribuya a la estabilidad del empleo en el sector.

e- Como mecanismo de rejuvenecimiento de las plantillas se apuesta por la utilización de la jubilación parcial con contrato de relevo.

Artículo 29º.- Contratación de trabajadores.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio.

Contratos por circunstancias y de la producción y contrato de sustitución 1.- De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción ocasionales e imprevisibles y a oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere. Su duración máxima no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin



perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

2. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

3. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

4. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

5. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los Convenios Colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su



modalidad de contratación.

6. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

7. En los supuestos previstos en los apartados 3 y 4, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

8. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 30º.- Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

1.- Por nacimiento de hijo, adopción y acogimiento.

1 El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre



biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los Convenios Colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la



persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los Convenios Colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del ET tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8 del artículo 48 del ET.

Artículo 31º.- Condiciones de trabajo, seguridad y salud.

Reconocimiento médico y prevención de riesgos laborales:

1. Con carácter general, el personal de la empresa tendrá derecho a un examen médico anual, a cargo de ésta.
- 2.- Las partes signatarias de este convenio, asumen el compromiso de fomentar el cumplimiento, en el ámbito



de los Centros de trabajo afectados por el mismo, de las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95 de 8 de noviembre) y Reglamentos de desarrollo de dicha Ley, con especial atención respecto a lo previsto en el artículo 26 de la Ley (protección de la maternidad) 3. Se proporcionarán por la empresas a los trabajadores, las prendas y equipos de seguridad necesarios para manipular sin riesgo los productos químicos que se utilicen en aquella, en relación con el trabajo que desarrolle el trabajador en la misma (conforme a la evaluación de riesgos realizada en el centro de trabajo), y en su caso las prendas necesarias de utilización, según el puesto de trabajo.

- Protección de la maternidad.

En los supuestos de maternidad, en los que, por motivos de salud, de la madre o del feto, se haga necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse a la interesada en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 e) E.T. durante el período necesario para la protección de su seguridad y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior a otro compatible con su estado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico de la Seguridad Social que la asista.

La prestación económica por riesgo durante el embarazo, será determinada en el artículo 135 de la Ley General de la Seguridad Social, continuando la obligación de cotizar por parte del empresario mientras dure dicha situación.

Artículo 32º.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Se estará a lo dispuesto a la legislación vigente y art 30 apartado 1 de este Convenio Colectivo.

Artículo 33º.- Estudio plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Cuando no pueda eliminarse en su totalidad (mediante la aplicación de acciones preventivas -a tenor de la evaluación realizada conforme establecen la normativa de prevención de riesgos laborales y en el artículo 31 número 3 de este Convenio), las consecuencias nocivas o de peligrosidad para la salud de los trabajadores, ésta abonará a los trabajadores una vez constatado el riesgo existente, un plus de toxicidad equivalente al 20% de salario base, por día de trabajo con el producto/s determinados como nocivos.

Capítulo VI. Faltas y sanciones.



Artículo 34º.- Faltas del personal.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as en las empresas se clasificaran según su índole y circunstancia que concurran, en leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves:

1. - La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
2. - La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante un periodo de un mes.
3. - La no-comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de notificación.
4. - El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiera causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la brevedad, como falta grave o muy grave.
5. - La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
6. - Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
7. - La embriaguez no habitual en el trabajo.

B) Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. - La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
2. - la inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
3. - El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
4. - La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4,C (Falta muy grave).
5. - La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. - La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
7. - La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
8. - La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.



9. - El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

10. - La embriaguez habitual en el trabajo.

11. - La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

12. - La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que, de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o cosas.

13. - La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

14. - Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

15. - La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

C) Se consideran como faltas muy graves, las siguientes:

1. - La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

2. - La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3. - El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto, o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

4. - La simulación de enfermedad o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

5. - El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

6. - Embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

7. - La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

8. - La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9. - La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

10. - El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

11. - El acoso sexual.

12. - La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

13. - Las derivadas de los apartados A.4, B.4 y B.6 del presente artículo.

14. - 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 hubiese sido sancionado dos o más



veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante un periodo de un año.

15.- Cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Artículo 35º.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de catorce a treinta días - Despido.

Corresponde a la Dirección de la empresa, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores /as, observando en todo caso las disposiciones legales en vigor.

Las faltas prescribirán (desde su conocimiento por la empresa): Las leves a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días; y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VII. De los derechos sindicales.

Artículo 36º.- Principios generales.

1.- Las partes firmantes, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen así mismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus Organizaciones unas relaciones laborales basadas en el mutuo respeto y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten en las relaciones sociales.

2. - La Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y su Asociación Provincial de Tintorerías y Lavanderías de León por parte empresarial y las Centrales Sindicales CC.OO., U.G.T. y CGT por la parte social, convienen que todas las empresas y trabajadores afectados por este Convenio consideran a dichas Organizaciones Empresariales y Sindicales como elementos básicos para afrontar, a través de ellas, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios, sin perjuicio de las atribuciones conferidas por la Ley a los representantes sindicales y a los empresarios.



Crédito horario: Los representantes de los trabajadores existentes en la empresa podrán acumular las horas sindicales mensuales a las que tienen derecho, en uno de ellos.

Artículo 37º.- Acción sindical.

1. - Teniendo en cuenta el reducido número de trabajadores por empresa en el sector, se declara que la acción sindical en la empresa se desarrollará fundamentalmente a través de las actividades mantenidas por los sindicatos en sus propias sedes o centros.
2. - Ello no obstante, se permitirá que los trabajadores afiliados a los sindicatos firmantes de este Convenio, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en su empresa fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de aquella, y dando aviso previo al empresario.
3. - Asimismo dichos Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en que tengan afiliados, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, pueda entorpecer el proceso productivo.
4. - En los centros de trabajo con plantilla superior a diez trabajadores, existirán tablones de anuncios, en los que los sindicatos firmantes de este Convenio podrán insertar comunicaciones a la Dirección o titulares de la empresa.

Artículo 38º.- Asamblea de los trabajadores.

- Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo, tienen derecho a reunirse en asamblea. Esta podrá ser convocada por un número de trabajadores no inferior al 15% de la plantilla, así como por los Delegados y Comités de empresa.

Si la convocatoria la hacen los trabajadores, éstos designarán en el escrito de convocatoria quienes constituirán la Presidencia, a falta de Delegados o Comités de empresa.

- Se reconoce el derecho de asistencia a la Asamblea de un representante de cada sindicato firmante de este Convenio que cuente con afiliados en la empresa; de ello, con expresión concreta de la persona asistente como tal representante, se dará cuenta previamente al empresario, al comunicarle la convocatoria. Las cuestiones o discrepancias que puedan surgir con la empresa o los trabajadores en relación con la asistencia del representante del sindicato serán resueltos por Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y su Asociación Provincial de Tintorerías y Lavanderías o y el propio sindicato.

- La duración de la asamblea queda limitada a un máximo de dos horas.

Artículo 39º.- Representantes sindicales.

1. - Los trabajadores de acuerdo con lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, que se hallaren



en situación de excedencia por ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, tendrán derecho a reingresar en la empresa dentro del plazo de un mes a partir de la fecha en que lo soliciten y deberán ser efectivamente readmitidos al servicio activo en todo caso, aún cuando no hubiera vacantes en la plantilla de la empresa. Dicha solicitud de reingreso deberá formularse, en el término de un mes a contar de la fecha en que finalice el desempeño de su cargo sindical, transcurrido el cual, sin haberlo hecho, se les tendrá por renunciados a su contrato de trabajo, que se dará por extinguido con todas sus consecuencias.

2. - Los trabajadores en servicio activo, que participen en negociaciones de Convenios Colectivos de trabajo de ámbito superior al provincial y que afecten a su propia empresa, tendrán derecho a que por ésta les sean concedidos los permisos retribuidos necesarios para ello, a cuyo efecto se acumularán previamente en el mismo todas las horas de los representantes sindicales de su empresa, correspondientes al periodo de negociación.

Artículo 40º.- Derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Las empresas afectadas por el presente Convenio se obligan a formalizar por escrito todos los contratos que realicen con los trabajadores, entregando copia de los mismos a la representación sindical existente en la empresa, en un plazo no superior a diez días, debiéndose firmar una copia de dicho contrato por tales representantes.

Capítulo VIII. Formación.

Artículo 41º.- Plus compensatorio de formación.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente Convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante del presente Convenio o integradas en la misma, representativa del sector, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados afectados por este Convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores,



capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en la cuantía que figura en la tabla salarial anexa.

Sistema de acreditación:

- 1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa de este sector participe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.
- 2) Mediante certificación expedida por una de las organizaciones sindicales más representativa dentro del sector que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán recabar información de la Comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

Capítulo IX. Comisión paritaria del Convenio.

Artículo 42º.- Comisión mixta de interpretación.

Se crea la Comisión mixta o paritaria del Convenio que con el alcance que señala el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del Convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Dicha Comisión estará compuesta por seis representantes de los trabajadores, dos por CCOO, dos por U.G.T. y dos por la CGT y por los empresarios resultan designados D. David González de Paz y D. Daniel San Juan Santiago, y cuatro representantes de la FELE. Serán Vocales suplentes los restantes miembros de la Comisión negociadora.

Artículo 43º.- Funciones de la Comisión paritaria de interpretación.

Serán funciones de esta Comisión:

- a- Conocimiento e interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto del Convenio.



b- Informar, previa y preceptivamente la totalidad de los problemas y cuestiones generales que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

c- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Los asuntos sometidos a la Comisión mixta, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando esta calificación las centrales sindicales o agrupaciones empresariales. Los asuntos ordinarios deberán ser resueltos por la Comisión mixta en el plazo de quince días y los extraordinarios en cuarenta y ocho horas.

La Comisión mixta se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes que la integran, las que podrán asistir a las reuniones con sus Asesores.

No obstante, lo anterior, cualquier trabajador podrá interponer reclamación ante la jurisdicción competente sin necesidad de acudir previamente a la Comisión mixta.

Asimismo, y dando cumplimiento al acuerdo entre CECALE, CCOO, y UGT para impulsar la negociación colectiva y el Acuerdo Interprofesional de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León, de fecha 29 de septiembre de 2015, en aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión paritaria del presente Convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 44º.- Solución extrajudicial de conflictos.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión mixta paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA).

En cualquier caso, la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente Convenio será de carácter expresamente voluntario.

Artículo 45º.- Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse



respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder del momento que resulte aplicable un nuevo Convenio en la empresa.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores así como a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas de duración no superior a quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su caso, las organizaciones sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido, si ambas partes voluntariamente lo deciden, acudir a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Si por alguno de los medios descritos, no se hubieran resuelto las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter su solución a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, creado mediante Decreto 14/2014 de 3 de abril, u órgano equivalente que lo sustituya.

Capítulo IX. Otras disposiciones.

Artículo 46º.- Ayuda a la compra de libros de texto.

Tiene por objeto financiar parte del coste económico de la adquisición de libros de texto a los trabajadores con hijos en edad de cursar estudios de enseñanza obligatoria (Enseñanza Infantil, Primaria, Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachiller y Formación Profesional de Primer y Segundo ciclo).

Serán financiables en este apartado exclusivamente los costes de libros de texto del curso escolar correspondiente.

Se establece ayuda anual de 60 € por cada hijo para material didáctico a trabajadores con hijos en el Ciclo de Infantil, que acrediten con aportación de matrícula o documentación que justifique un periodo mínimo de 4 meses que están recibiendo dicha asistencia.

Se establece como límite máximo de esta ayuda la cantidad de 60 € por cada hijo en edad de enseñanza



obligatoria, y siempre que el gasto realmente desembolsado por el trabajador quede justificado por una cantidad igual o superior a esta cifra. Cuando el gasto justificado sea inferior a 60 € la ayuda será igual al gasto justificado.

En aquellos supuestos en los que el padre y la madre sean trabajadores de la empresa sólo uno de ellos podrá ser beneficiario de esta ayuda.

Artículo 47º.- Organización del trabajo.

Las empresas que hubieran de implantar un nuevo sistema organizativo deberán abrir un periodo de consulta y negociación previo con una duración mínima de 30 días con los trabajadores afectados y sus representantes sindicales o sindicatos más representativos.

Cláusula de no discriminación.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Capítulo VI. - Derechos fundamentales de los trabajadores.

Artículo 48.- Principio de igualdad.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 49.- Principio de no discriminación.

Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 50.- Planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 51.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 52.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual le podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la Dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la



denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán conforme a los protocolos establecidos en cada empresa, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 53.- Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (RD 1026/2024).

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, asumen 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.
- 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 LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Igualdad de acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

1- El ingreso de las y los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres etc.

2- Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y en prácticas.

3- Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de igualdad de trato y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del colectivo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Medio ambiente

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio deberán ejercer su actividad de acuerdo con los principios generales de funcionamiento establecidos en el Decreto Legislativo 1/2015, de 12 de noviembre, de Prevención Ambiental de Castilla y León. Los Comités de Seguridad y Salud, o en su defecto de los Delegados de prevención, recibirán periódicamente información relativa a los planes de actuación en esta materia, pudiendo presentar propuestas sobre la gestión medioambiental de la empresa.

Los Comités de Seguridad y Salud, o en su defecto los Delegados de prevención de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley de Prevención Ambiental de Castilla y León, tendrán acceso dependiendo del grado de incidencia que la actividad de la empresa tenga sobre medio ambiente, la seguridad y la salud, a la siguiente documentación:

a- Órganos de representación de empresas relacionadas en el Anexo I de la Ley de Prevención Ambiental o relacionadas en el Anejo II de la Ley 16/2002, de 1 de julio de Prevención y Control Integrados de la Contaminación.

I.- Autorización de inicio de actividad

II.- Contenido completo de la autorización ambiental.

Órganos de representación del resto de las empresas.

I.- Licencia de apertura o en su caso la documentación completa del procedimiento de evaluación ambiental

II.- Contenido completo de la licencia ambiental otorgada por el Ayuntamiento.

Los representantes de los trabajadores que adquieran responsabilidades en materia de medio ambiente tendrán derecho la formación necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones en esta materia.



DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Se conviene por las partes negociadoras que, los atrasos originados por la entrada en vigor del presente Convenio se abonarán en el plazo máximo de tres meses desde su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Leído el presente Convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León, a diciembre de 2024.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES.





Nivel salarial	Categorías	2024	2025	2026
Grupo I. General				
I	Dirección	1.344,00 €	1.384,32 €	1.425,85 €
III	Técnico Senior	1.284,00 €	1.322,52 €	1.362,20 €
IV	Técnico Junior	1.254,00 €	1.291,62 €	1.330,37 €
VI	Oficial Administrativo	1.194,00 €	1.229,82 €	1.266,71 €
VII	Auxiliar Administrativo	1.164,00 €	1.198,92 €	1.234,89 €
Grupo II. Producción				
II	Jefe de Producción	1.314,00 €	1.353,42 €	1.394,02 €
III	Encargado de Turno	1.284,00 €	1.322,52 €	1.362,20 €
IV	Encargado de Sección	1.254,00 €	1.291,62 €	1.330,37 €
VI	Oficial 1	1.194,00 €	1.229,82 €	1.266,71 €
VII	Oficial 2	1.164,00 €	1.198,92 €	1.234,89 €
VIII	Operario	1.134,00 €	1.168,02 €	1.203,06 €
Grupo III.- Transporte				
II	Jefe de Transporte	1.314,00 €	1.353,42 €	1.394,02 €
V	Conductor C	1.224,00 €	1.260,72 €	1.298,54 €
VII	Conductor B	1.164,00 €	1.198,92 €	1.234,89 €
Grupo IV.- Mantenimiento				
II	Jefe de Mantenimiento	1.314,00 €	1.353,42 €	1.394,02 €
IV	Oficial 1	1.254,00 €	1.291,62 €	1.330,37 €
VI	Oficial 2	1.194,00 €	1.229,82 €	1.266,71 €
VII	Oficial 3	1.164,00 €	1.198,92 €	1.234,89 €
VIII	Personal de Limpieza	1.134,00 €	1.168,02 €	1.203,06 €
Otros conceptos				
Plus asistencia (Art. 14)		3,02 €	3,11 €	3,20 €
Plus productividad (Art. 13)		21,58 €	22,23 €	22,89 €
Plus compensatorio de formación (Art. 41)		41,60 €	42,85 €	44,13 €
Salidas, dietas y viajes (Art. 16)		13,24 €	13,64 €	14,05 €
Autorización de trabajo por necesidades inexcusables de la empresa (Art. 25). Opción 1ª		71,87 €	74,02 €	76,24 €
Autorización de trabajo por necesidades inexcusables de la empresa (Art. 25). Opción 2ª		34,00 €	35,02 €	36,07 €



ANEXO II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- 1) Las clasificaciones del personal consignadas en la presente Ordenanza son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.
- 2) Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de esta Ordenanza está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.
- 3) Desde el momento mismo que exista en una empresa un trabajador que realice funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerada, por lo menos, con la retribución que a dicha categoría se le asigne.

Clasificación del personal según la función

Clasificación general.- El personal que presta sus servicios en las industrias comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

I- Administración General.

II- Producción.

III- Transporte.

IV- Mantenimiento.

Personal Administración. – En este grupo se comprenden:

- a) Director Técnico.
- b) Técnico propiamente dicho.
- c) Encargado General.
- d) Encargado de Sección.

Personal Producción. – En este grupo se comprenden:

- a) Jefes de Producción.
- b) Encargado de Turno.
- c) Encargado de Sección.
- d) Oficiales de Primera.
- e) Oficiales de Segunda.
- f) Operario.

Personal Transporte y Logística. – En este grupo se comprenden:

- a) Jefe de Transporte.



b) Conductor C.

c) Conductor B.

Personal de Mantenimiento. -En este grupo se comprenden:

a) Jefe de Mantenimiento.

b) Oficial 1ª.

c) Oficial 2ª.

d) Oficial 3ª.

e) Personal de Limpieza.

Definiciones de las distintas categorías profesionales.

Personal de Administración.

a) Director. - Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, y en aquellas empresas que por su importancia o especialidad así lo requieran, asume la responsabilidad del proceso industrial, teniendo a los Encargados generales bajo su directa dependencia.

b) Técnico Senior. - Es aquel que con amplia experiencia laboral en su área de especialización y cuentan con habilidades técnicas avanzadas, conocimientos y dominio general de todos los procesos para realizar las tareas de su sector laboral.

c) Técnico Junior. - Es aquel que con amplia experiencia laboral en su área de especialización y cuentan con habilidades técnicas avanzadas, conocimientos y dominio general de todos los procesos para realizar las tareas de su sector laboral

d) Oficial Administrativo.- Es la persona que, dependiendo funcionalmente del/a coordinador/a de administración, y pudiendo tener a su cargo personal administrativo, se responsabiliza de áreas específicas de la Administración de especial complejidad.

e) Auxiliar Administrativo.- Es la persona que, dependiendo del/a Coordinador/a de Administración o del Oficial Administrativo, lleva a cabo operaciones elementales administrativas.

Personal de Producción.

a) Jefe de Producción.- Es la persona responsable de supervisar las líneas de producción durante todo el proceso garantizando el flujo de la cadena de trabajo cumpliendo el plan de trabajo establecido y controlando el desempeño del personal, así como el de la maquinaria.

b) Encargado/a de Turno.- Es la persona encargada de la gestión del proceso de lavado y procesado de ropa del turno de trabajo asignado, así como del personal que presta servicio.

c) Encargado/a de Sección.- Es la persona encargada de la gestión de la producción de la sección asignada.

d) Oficial 1.- Es la persona responsable de ejecutar tareas especializadas en el proceso de lavandería, asegurando la calidad y eficiencia. Debe tener habilidades avanzadas en el manejo de maquinaria industrial, así como autonomía y polivalencia en las distintas posiciones encomendadas.

e) Oficial 2ª.- Es la persona encargada de llevar a cabo labores operativas en el área de lavandería, en ocasiones asumiendo las directrices del oficial de primera. Debe ser competente en el uso de equipos de lavado



y planchado, siguiendo procedimientos establecidos para garantizar la eficacia en la producción y la calidad del servicio.

f) Operario.- Es la persona que realiza un apoyo en las tareas básicas de producción Personal de Transporte a) Jefe de Transporte.- Es la persona responsable de coordinar y controlar 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.

b) Conductor C.- Es la persona que, provista del permiso de conducción de clase C o superior, y con conocimientos técnicos y prácticos del vehículo, se encarga de la ejecución del transporte y del mantenimiento de vehículo, llevando a cabo la entrega o reparto que se le encomiende.

c) Conductor B.- Es la persona que realiza trabajos de conducción que no requieran el permiso de conducción de clase C.

Personal de Mantenimiento.

a) Jefe de Mantenimiento.- Es la persona responsable de coordinar los procesos de mantenimiento correctivo y preventivo de la maquinaria del centro de trabajo, así como de la gestión del equipo humano de mantenimiento

b) Oficial I.- Es la persona con competencia en el conjunto de actividades profesionales de mantenimiento que requieren el dominio de las diversas técnicas del mantenimiento preventivo y correctivo, instalación, reparación, montaje y conservación de las instalaciones y maquinaria de la empresa, exigiéndose la comprensión de los funcionamientos técnicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso productivo y de sus repercusiones económicas. Su iniciativa se extiende a todos los elementos del proceso de mantenimiento en forma autónoma. Comporta la responsabilidad sobre su propio trabajo y la de coordinación y supervisión de las funciones y tareas del equipo dependiente, así como del trabajo técnico y especializado realizado.

c) Oficial II.- Es la persona que, dependiendo del Jefe/a de Mantenimiento o del Oficial I de Mantenimiento, lleva a cabo operaciones elementales de mantenimiento.

d) Oficial III.- Es la persona que realiza un apoyo en las tareas básicas de mantenimiento.

e) Limpieza.- Es la persona encargada de mantener orden y limpieza de maquinaria, así como de las zonas comunes aledañas a la misma.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍAS Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA DE LEÓN				



CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 51 - Martes, 15 de marzo de 2016)				
Artículo 18.º.-Jornada y descansos				
El máximo de horas de trabajo ... durante el año natural no superará el límite de	1800	horas de trabajo efectivo.		
MODIFICACIÓN. CONVENIO (BOP Número 140 - Miércoles, 25 de julio de 2018)				
TABLA SALARIAL MENSUAL. AÑO 2018				
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE			
GRUPO I. TÉCNICOS				
ENCARGADO GENERAL	988,38			
ENCARGADO DE SECCIÓN	924,11			
ENCARGADO DE LAVANDERÍA Y PLANCHADO MECÁNICO	872,70			
GRUPO II. ADMINISTRATIVOS				
OFICIAL	805,49			
AUXILIAR	782,76			
GRUPO III. PERSONAL DE VARIOS				
ENCARGADO	795,59			
OFICIAL 1ª ESPECIALIZADO	802,03			
OFICIAL DE TALLER	782,76			



OFICIAL DE RECEPCIÓN Y ENTREGA	782,76			
OFICIAL DE 3ª DE TALLER	763,48			
PEÓN	763,48			
AYUDANTE DE RECEPCIÓN Y ENTREGA	757,05			
TABLA SALARIAL MENSUAL. AÑO 2019				
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE			
GRUPO I. TÉCNICOS				
ENCARGADO GENERAL	1.008,15			
ENCARGADO DE SECCIÓN	942,59			
ENCARGADO DE LAVANDERÍA Y PLANCHADO MECÁNICO	890,15			
GRUPO II. ADMINISTRATIVOS				
OFICIAL	821,60			
AUXILIAR	798,41			
GRUPO III. PERSONAL DE VARIOS				
ENCARGADO	811,50			
OFICIAL 1ª ESPECIALIZADO	818,07			
OFICIAL DE TALLER	798,11			
OFICIAL DE RECEPCIÓN Y ENTREGA	798,11			
OFICIAL DE 3ª DE TALLER	778,75			
PEÓN	778,75			
AYUDANTE DE RECEPCIÓN Y ENTREGA	772,19			



TABLA SALARIAL MENSUAL. AÑO 2020				
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE			
GRUPO I. TÉCNICOS				
ENCARGADO GENERAL	1.027,14			
ENCARGADO DE SECCIÓN	960,35			
ENCARGADO DE LAVANDERÍA Y PLANCHADO MECÁNICO	907,61			
GRUPO II. ADMINISTRATIVOS				
OFICIAL	837,08			
AUXILIAR	813,45			
GRUPO III. PERSONAL DE VARIOS				
ENCARGADO	842,39			
OFICIAL 1ª ESPECIALIZADO	833,48			
OFICIAL DE TALLER	813,45			
OFICIAL DE RECEPCIÓN Y ENTREGA	813,45			
OFICIAL DE 3ª DE TALLER	794,02			
PEÓN	794,02			
AYUDANTE DE RECEPCIÓN Y ENTREGA	787,63			
MODIFICACIÓN. CONVENIO (BOP Número 28 - Jueves, 10 de febrero de 2022)				
Artículo 12º. - Tablas salariales				



... se respetará el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento en proporción a la jornada efectivamente realizada				
pagas extraordinarias	2			
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES				
Categoría profesional	2021	2022	2023	
Grupo I. Técnicos				
Encargado general	1.142,69	1.151,26	1.162,77	
Encargado de Sección	1.075,86	1.083,93	1.094,77	
Encargado de Lavandería y planchado mecánico	1.023,16	1.030,83	1.041,14	
Grupo II. Administrativos				
Oficial	952,63	959,77	969,37	
Auxiliar	929,00	935,97	945,33	
Grupo III. Personal de varios				
Encargado	957,94	965,12	974,78	
Oficial 1ª especializado	949,03	956,15	965,71	
Oficial de Taller	929,00	935,97	945,33	
Oficial de recepción y Entrega	929,00	935,97	945,33	
Oficial de 3ª de Taller	909,57	916,39	925,56	
Peón	909,57	916,39	925,56	
Ayudante de recepción y Entrega	903,18	909,95	919,05	
Plus asistencia (art. 14)	2,85	2,87	2,90	



Plus productividad (art. 13)	20,39	20,54	20,75	
Plus compensatorio de formación (art. 41)	30,00	35,00	40,00	
Salidas, dietas y viajes (art. 16)	12,51	12,60	12,73	
Autorización de trabajo por necesidades inexcusables de la empresa (art. 25). Opción 1ª.	67,91	68,42	69,10	
Autorización de trabajo por necesidades inexcusables de la empresa (art. 25). Opción 2ª.	32,13	32,37	32,69	
\\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (BOP núm. 120 - jueves 26 de junio de 2025)				
Código	24004875012001			
Artículo 12º.- Tablas salariales				
Plus de antigüedad.				
Quinquenio	7,00 %	del salario base de su categoría salarial (tabla salarial)		
Trabajo nocturno	25,00 %	sobre el salario base		
pagas extraordinarias	2			
julio				
Navidad				



Artículo 13º.- Plus de productividad				
Para el año 2025	22,23	euros		
y de	22,89	euros para el año 2026		
Artículo 14º.- Plus de asistencia				
de	3,02	euros para el año 2024		
de	3,11	euros para el año 2025		
y de	3,2	euros para el año 2026		
Artículo 16º.- Salidas, dietas y viajes				
dieta de	13,24	euros diarios para el año 2024		
de	13,64	euros para el año 2025		
y de	14,05	euros para el año 2026		
Artículo 18º.- Jornada y descansos				
límite	1800	horas de trabajo efectivo		
Artículo 46º.- Ayuda a la compra de libros de texto				
anual de	60	euros por cada hijo		



ANEXO I.- TABLAS SALARIALES				
Nivel salarial	Categorías	2024	2025	2026
Grupo I. General				
I	Dirección	1.344,00	1.384,32	1.425,85
III	Técnico Senior	1.284,00	1.322,52	1.362,20
IV	Técnico Junior	1.254,00	1.291,62	1.330,37
VI	Oficial Administrativo	1.194,00	1.229,82	1.266,71
VII	Auxiliar Administrativo	1.164,00	1.198,92	1.234,89
Grupo II. Producción				
II	Jefe de Producción	1.314,00	1.353,42	1.394,02
III	Encargado de Turno	1.284,00	1.322,52	1.362,20
IV	Encargado de Sección	1.254,00	1.291,62	1.330,37
VI	Oficial 1	1.194,00	1.229,82	1.266,71
VII	Oficial 2	1.164,00	1.198,92	1.234,89
VIII	Operario	1.134,00	1.168,02	1.203,06
Grupo II.- Transporte				
II	Jefe de Transporte	1.314,00	1.353,42	1.394,02
V	Conductor C	1.224,00	1.260,72	1.298,54
VII	Conductor B	1.164,00	1.198,92	1.234,89
Grupo IV.- Mantenimiento				
II	Jefe de Mantenimiento	1.314,00	1.353,42	1.394,02
IV	Oficial 1	1.254,00	1.291,62	1.330,37
VI	Oficial 2	1.194,00	1.229,82	1.266,71
VII	Oficial 3	1.164,00	1.198,92	1.234,89
VIII	Personal de Limpieza	1.134,00	1.168,02	1.203,06
Otros conceptos				
Plus asistencia (art. 14)		3,02	3,11	3,20



Plus productividad (art. 13)		21,58	22,23	22,89
Plus compensatorio de formación (art. 41)		41,60	42,85	44,13
Salidas, dietas y viajes (art. 16)		13,24	13,64	14,05
Autorización de trabajo por necesidades inexcusables de la empresa (Art. 25). Opción 1ª		71,87	74,02	76,24
Autorización de trabajo por necesidades inexcusables de la empresa (Art. 25). Opción 2ª		34,00	35,02	36,07