

Convenio Colectivo Tintorerías y Lavanderías de Madrid

ÁREA	Madrid	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	28003995011981	ACTUALIZACIÓN	2025/09/24
VIGENCIA	2025/01/01 — 2027/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOCM 228 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-tintorerias-y-lavanderias-de-c-autonoma-de-madrid/		

Resumen

Convenio Colectivo Tintorerías y Lavanderías. Última actualización a: 24-09-2025 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2027. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOCM 228 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 228 - MIÉRCOLES 24 DE SEPTIEMBRE DE 2025)

RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid, suscrito por las organizaciones empresariales Asociación Profesional de Empresarios de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid (ASTYLCAM) y Asociación Empresarial de Lavanderías Industriales de la Comunidad de Madrid (AELICAM) y por la representación sindical Federación Regional de CC. OO. del Hábitat Madrid, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-Madrid (Código número 28003995011981).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid, suscrito por las organizaciones empresariales ASTYLCAM y AELICAM y por las organizaciones sindicales CC. OO. y UGT, el día 16 de julio de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 junio, de la Presidenta de la Comunidad



de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General
RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 5 de septiembre de 2025.- La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID AÑOS 2025- 2027.

PREÁMBULO.

El presente Convenio Colectivo de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid, se otorga por la Federación Regional de CC.OO. del Hábitat Madrid, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-Madrid, la Asociación Profesional de Empresarios de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid (Astylcam) y Asociación Empresarial de Lavanderías Industriales de la Comunidad de Madrid (AELICAM).

CAPÍTULO PRIMERO - DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º. -ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todas las industrias de tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías, lavanderías industriales, autoservicios, obradores de planchado a mano y a máquina, así como a los establecimientos de recepción y entrega de ropas al público que existan actualmente o que se creen.

A los efectos del presente convenio, se entenderán como lavanderías industriales aquellas en las que se den simultáneamente las siguientes circunstancias:

- a. Que los servicios que presten vayan destinados a entidades mercantiles y/o organismos públicos en general.



- b. Que tengan instalada maquinaria de lavandería con un total de capacidad de carga diaria igual o superior a 1000 Kg.
- c. Que su plantilla media mensual sea superior a 10 trabajadores por cada centro de trabajo.

Artículo 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las Empresas que desarrollen las actividades de tintorería y lavandería a las que se alude en el artículo anterior del presente Convenio, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 3º. - ÁMBITO PERSONAL.

Igualmente afecta este Convenio a todas las personas trabajadoras que realicen servicios en las empresas citadas en el artículo 1.

Artículo 4º. -ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027 El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

Artículo 5º. - NORMAS GENERALES.

a) Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral, de acuerdo con las facultades que le concede el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, este Convenio quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido de su totalidad.

b) Derechos adquiridos. - Se respetarán las condiciones superiores, a título personal, que existan al entrar en vigor el presente Convenio y que con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.

c) Absorción y compensación. - Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

d) Acuerdos de ámbito inferior al Convenio. - Se respeta el derecho de las partes de pactar condiciones económicas por encima de las establecidas en este Convenio Colectivo.



Artículo 6º - COMISIÓN PARITARIA.

I. Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio, formada por cuatro vocales en representación de las Empresas y otros cuatro en representación de las personas trabajadoras.

Los vocales integrantes de esta Comisión son los siguientes:

a) En representación de las personas trabajadoras: Dos en representación de CC.OO. del Hábitat-Madrid y otros dos en representación de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT- Madrid. Tendrán tal condición las personas que a tales efectos se designen por dichos Sindicatos.

b) En representación de las Asociaciones de Empresarios: cuatro vocales, 2 por la Asociación Profesional de Empresarios de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid (Astylcam) y 2 por la Asociación Empresarial de Lavanderías Industriales de la Comunidad de Madrid (AELICAM). Ostentarán tal condición las personas que a tales efectos las designen.

2. Esta Comisión Paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

3. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión, al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos, dos miembros de cada representación.

4. Las funciones de la Comisión son las siguientes:

a) Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.

b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

c) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter.

d) Las que no estando contempladas en los apartados anteriores le asignen las disposiciones legales.

e) Resolver cuantas cuestiones se le planteen relativas al cumplimiento del Plan de medidas LGTBI y Protocolo de acoso LGTBI.

f) Proceder a estudiar nuevas definiciones de los grupos profesionales.

Resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de falta de acuerdo: las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a las personas trabajadoras y empresas incluidas en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la



Comunidad de Madrid.

5. Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

6. A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

7. Cuando la consulta se formule por una Empresa, deberá abonar, al tiempo de recibir la resolución de la misma, el canon que se fija en 168,28 euros, a fin de contribuir a sufragar los gastos de la negociación colectiva y de mantenimiento de la parte patronal de la Comisión Paritaria, salvo que acredite estar afiliado a alguna de las Asociaciones firmantes del Convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO - GRUPOS PROFESIONALES.

Artículo 7º. - GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS CON SU DEFINICIONES.

- La clasificación profesional se establece en grupos profesionales y, en su caso, áreas funcionales con indicación del puesto de trabajo a desempeñar.

- Se establecen de forma diferenciada los grupos profesionales para los subsectores de «Tintorerías y Lavanderías» y los de las «Lavanderías Industriales».

- Las empresas no estarán obligadas a contar con todas las categorías de los diferentes Grupos Profesionales, por cuanto que la plantilla de las mismas se determinará por éstas en función de sus necesidades y volumen de actividad, en el libre ejercicio de sus facultades organizativas.

- Las funciones de las diferentes categorías recogen los rasgos generales de las mismas por lo que no tienen el carácter de exhaustivas.

A) Grupos Profesionales del subsector de Tintorerías y Lavanderías.

Grupo 1 Personal técnico.

- Encargado/a general.

- Encargado/a de Sección.

Grupo 2 Personal Administrativo.

- Jefe/a.

- Oficial.

-Auxiliar.

Grupo 3 Personal Obrero.



- Oficial de 1• y Conductor/a.
- Oficial de 2•.

Grupo 4 Despachos.

- Encargado/a.
- Oficial.
- Ayudante.

Grupo 5 Personal de Lavandería.

- Encargado/a.
- Especialista de 1ª.
- Especialista de 2ª, Peón.

Definición de los grupos y puestos de trabajo.

Definición de factores que se incluyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional y funciones.

Grupo 1 Personal Técnico.

Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de soporte.

a) Encargado/a general: es quien, con mando directo sobre los/as encargados/as de sección, en su caso, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección de los centros productivos en todos sus aspectos económicos y laborales

b) Encargado/a de sección. - es quien dirige los trabajos de un centro o sección del mismo, con la responsabilidad consiguiente en cuanto a la organización del trabajo, indicando al personal a sus órdenes la forma de ejecutarlo, el procedimiento que ha de emplear y el tiempo que ha de invertir. Debe poseer los conocimientos técnicos o prácticos necesarios para ejecutar las órdenes que le confiera su superior, siendo responsable de la disciplina del centro o sección a su mando.

Grupo 2 Personal Administrativo.

Criterios generales: funciones que suponen la realización de trabajos complejos y heterogéneos, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas para la gestión de una o diversas áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias



directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 1, a los que han de dar cuenta de su gestión.

a) Jefe/a administrativo/a: es la persona trabajadora provista o no de poder; que tiene a su cargo la dirección y responsabilidad directa de la oficina general, o de más de una sección o dependencia.

b) Oficial administrativo/a: es la persona trabajadora que, dependiendo del jefe/a administrativo/a y pudiendo tener a su cargo personal administrativo, se responsabiliza de áreas específicas de la administración como cobros y pagos, facturación y demás tareas administrativas de especial complejidad.

c) Auxiliar administrativo/a: es la persona trabajadora que, dependiendo del jefe/a administrativo/a o del oficial administrativo, lleva a cabo operaciones elementales administrativas y en general las puramente mecánicas inherentes a dicha actividad.

Grupo 3 Personal Obrero.

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otras personas trabajadoras.

a) Oficial de 1ª: Es la persona que con conocimiento de un oficio realiza todas las tareas de teñido, limpieza, desmanche, plancha, bien a mano o bien mecánicamente, teniendo asimismo el manejo, cuidado, en su caso, la vigilancia y mantenimiento de la máquina o máquinas a su cargo.

b) Conductor/a: es la persona trabajadora que, provista de carnet de la clase correspondiente al vehículo que maneja y con conocimientos teórico prácticos mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte.

c) Oficial de 2ª: es la persona trabajadora que realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere de cierto grado de autonomía e iniciativa, todos ellos bajo la supervisión directa o sistemática de la persona superior jerárquica. Tiene acceso y emplea la información básica existente en su centro de trabajo.

Su iniciativa se extiende a todos los elementos del proceso de mantenimiento en forma autónoma. Comporta la responsabilidad sobre su propio trabajo.

Grupo 4 – Personal de Despachos

a) Encargado/a.- Es la persona que en el local abierto al público tiene la función de recibir y entregar la ropa, señalando el precio y las condiciones en que se acepta el trabajo. Tendrá a su cargo la ordenación de éste, dentro del local y, a sus órdenes, el personal del mismo, con la responsabilidad de rendir cuentas por las prendas y artículos entregados y las existentes. También realizará, cuando así sea necesario, las demás labores de inferior categoría propias de esta actividad.

b) Oficial de Tintorerías y Lavanderías. – Realiza las mismas funciones del Oficial de 1• del Grupo 3 y también se encargará del recibo y entrega de ropa a clientes, señalando en su caso el precio del servicio y las condiciones a que se ajuste el encargo.

c) Ayudante de Tintorerías y Lavanderías. – es la persona que tiene a su cargo funciones secundarias, como las



de marcar, preparar, hilvanar, colocar y buscar las prendas, empaquetado de ropa y demás de naturaleza análoga, así como aquellos que requieren un esfuerzo físico predominantemente.

Grupo 5 Personal de Lavanderías.

a) Encargado/a. – Es la persona que, en un local dedicado exclusivamente a esta actividad, con atención o no al público desarrolla las mismas funciones que el Encargado/a del Grupo 4.

b) Especialista de 1ª: es la persona que en las lavanderías en los términos antes expuestos y procediendo de la categoría inferior de este Grupo realiza tareas relativas al tratamiento de los artículos objeto de la actividad, como estado de las prendas, lavado, planchado, etc., que, sin constituir propiamente oficio, requiere, asimismo, a parte de su esfuerzo físico, cierta práctica u aptitud, particularmente, en la utilización de la maquinaria destinada a esta actividad. También se encargará del recibo y entrega de ropa a clientes, señalando en su caso el precio del servicio y las condiciones a que se ajuste el encargo.

c) Especialista de 2ª y Peón: es la persona trabajadora que, dependiendo del especialista, lleva a cabo operaciones elementales de especialista de 1ª, así como aquellas otras que requieren esfuerzo físico.

B) Grupos Profesionales del subsector de Lavanderías Industriales.

Grupo 1 Mandos Intermedios.

- Encargado/a general.
- Encargado/a de sección.

Grupo 2 Personal Administrativo.

- Jefe/a Administrativo/a.
- Oficial Administrativo/a.
- Auxiliar Administrativo/a.

Grupo 3 Personal Especialista.

- Oficial de 1ª Mantenimiento.
- Conductor/a.
- Oficial de 2ª Mantenimiento.

Grupo 4 Personal de lavandería.

- Especialista de 1ª.
- Especialista de 2ª.
- Peón/Operario/a de producción.
- Ayudante, mozo de reparto.

Definición de los grupos y puestos de trabajo.

Definición de factores que se incluyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

Grupo 1 Mandos Intermedios.



Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de soporte.

a) Encargado/a general: es quien con mando directo sobre los/as encargados/as de turno y/o de sección tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección de los centros de trabajo, la fiscalización de los gastos, de herramientas, de energía, de combustibles y otras primeras materias industriales; la clasificación y distribución del trabajo y determinación de los procedimientos a utilizar, el estudio de la producción y sus rendimientos.

b) Encargado/a de Sección: es quien dirige los trabajos de una o varias secciones del centro, con la responsabilidad consecuente en cuanto a la organización del trabajo, indicando al personal a sus órdenes la forma de ejecutarlo, el procedimiento que ha de utilizar y el tiempo que ha de invertir. Ha de tener los conocimientos técnicos o prácticos necesarios para ejecutar las órdenes que le confieran sus superiores, siendo responsable de la disciplina de las secciones a su mando.

Grupo 2 Personal Administrativo.

Criterios generales: funciones que suponen la realización de trabajos complejos y heterogéneos, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/a en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas para la gestión de una o diversas áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 1, a los que han de dar cuenta de su gestión.

a) Jefe/a administrativo/a: es la persona trabajadora, que tiene a su cargo la dirección y responsabilidad directa de la oficina general, de una o más de una sección o dependencia.

b) Oficial administrativo/a: es la persona trabajadora que, dependiendo del jefe/a administrativo/a y pudiendo tener a su cargo personal administrativo, se responsabiliza de áreas específicas de la administración de especial complejidad.

c) Auxiliar administrativo/a: es la persona trabajadora que, dependiendo del jefe/a administrativo/a o del oficial administrativo/a, lleva a cabo operaciones elementales administrativas.

Grupo 3 Personal Especialista

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras.



- a) Oficial de 1ª Mantenimiento: 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.
- b) Conductor/a: es la persona trabajadora que, provista de carnet de la clase correspondiente al vehículo que maneja y con conocimientos teórico-prácticos, mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte.
- c) Oficial de 2ª Mantenimiento: es la persona trabajadora que realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere de cierto grado de autonomía e iniciativa, todos ellos bajo la supervisión directa o sistemática del superior jerárquico. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su centro de trabajo.

Su iniciativa se extiende a todos los elementos del proceso de mantenimiento en forma autónoma. Comporta la responsabilidad sobre su propio trabajo.

Grupo 4 – Personal de Lavandería

Criterios generales: tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica salvo de la ocasional de un período de adaptación.

- a) Especialista de 1ª: es la persona trabajadora que en las lavanderías realiza tareas que, sin constituir propiamente oficio, requiere, asimismo, a parte de su esfuerzo físico, cierta práctica u aptitud.
- b) Especialista de 2ª: es la persona trabajadora, que dependiendo del especialista de 1ª, lleva a cabo operaciones elementales de especialista de 1ª.
- c) Peón/Operario/a de producción: es la persona trabajadora que, dependiendo de un/a especialista, lleva a cabo operaciones elementales de lavandería.
- d) Ayudante, mozo reparto: ayuda en las funciones que desarrolla el/la conductor/a en las tareas elementales de la ejecución del transporte, excepto la conducción y mantenimiento del vehículo.

CAPÍTULO TERCERO - INGRESO, PERÍODO DE PRUEBA, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD Y CESES.

Artículo 8. NATURALEZA DE LAS RELACIONES LABORALES.

La admisión del personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional.



Artículo 9.- CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA.

En materia de contratación temporal se estará, en general, a lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.- CONTRATO FIJO DISCONTINUO.

1.- De conformidad con los artículos 8 y 16 del Estatuto de los Trabajadores, deberá formalizarse por escrito, figurando la duración de la actividad, así como la forma y orden de llamamiento, haciendo constar igualmente la jornada laboral y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

2.- Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa o centro de trabajo, cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.

3.- El llamamiento a la persona trabajadora se efectuará mediante carta certificada con acuse de recibo, burofax certificado, u otro medio telemático previa autorización por la persona trabajadora, con 12 días naturales de antelación a la prestación del servicio.

Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción Social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. La incomparecencia de la persona trabajadora al llamamiento supondrá su renuncia al puesto de trabajo.

Artículo 11.- PERÍODO DE PRUEBA.

1.- Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal titulado: seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: tres meses.
- c) Personal no cualificado: un mes.

Se entiende por personal no cualificado el contemplado como tal en el artículo 14 del presente convenio, relativo al cese: para el subsector de Lavanderías Industriales las personas trabajadoras no cualificadas son las de la categoría de Especialista de 2ª Peón/Operario de producción y Ayudante/Mozo de reparto. Y para el subsector de Tintorerías y Lavanderías son las de la categoría de Especialista de 2ª, Peón y Ayudante.

2.- Los períodos de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

3.- Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.



- 4 . - En todo caso, la persona trabajadora percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.
- 5.- Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado a la persona trabajadora, a efectos de antigüedad y cuatrienios, el tiempo invertido en el período de prueba.
- 6.- Es potestativo para las empresas el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Artículo 12º. - FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

- 1.- La persona trabajadora tendrá derecho:
 - a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
 - b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- 2.- La empresa podrá exigir a toda persona trabajadora que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.
- 3.- En todo lo relacionado con la promoción profesional de la persona trabajadora, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13º. - MOVILIDAD.

- La Empresa tendrá derecho a trasladar a cualquier persona trabajadora a otro centro de trabajo dentro de la misma localidad fundado en causas tecnológicas o por buen funcionamiento de la Empresa.
- Si la asistencia al nuevo puesto de trabajo se produce dentro de una misma jornada, el plus de transporte se incrementará en un 50 por 100.
- En caso de desempeñarse una categoría de superior nivel salarial, la persona trabajadora cobrará el salario de la máxima.
- La movilidad geográfica y funcional se regirá en la forma establecida en el Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 14. - CESES Y FINIQUITO.

- 1.- Las personas trabajadoras no cualificadas que pretenda cesar en la empresa deberán comunicarlo a la misma con 10 días naturales de antelación, y con 15 días de antelación para el resto del personal. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá la parte proporcional de salario de los días no preavisados.
- 2.- Para el subsector de Lavanderías Industriales las personas trabajadoras no cualificadas son las de la categoría de Especialista de 2ª Peón/Operario de producción y Ayudante/Mozo de reparto. Y para el subsector de Tintorerías y Lavanderías son las de la categoría de Especialista de 2ª, Peón y Ayudante.
- 3.- Entre la recepción del finiquito por la persona trabajadora y su posterior pago no podrán transcurrir más de tres días hábiles.

CAPÍTULO CUARTO - SISTEMA RETRIBUTIVO.

Artículo 15º. - SALARIO BASE.

- 1.- El Salario Base de convenio para cada una de las categorías profesionales para cada uno de los tres años de vigencia del mismo, son las recogidas en las tablas salariales que, para cada una de las respectivas anualidades, figuran como Anexo I.
- 2.- Respecto del salario base pactado, las partes negociadoras han acordado cuanto sigue:
 - (i) En cuanto al incremento del salario base para el año 2025, el mismo tendrá efectos desde el 1 de julio de 2025, generando atrasos desde dicha fecha.
 - (ii) Para alcanzar el salario base de convenio para el año 2025, las empresas detraerán de los pluses o complementos a SMI, u otros complementos que tengan las personas trabajadoras, excluyendo los Art. 16 Antigüedad, Art. 18 Polivalencia, Art. 20. Plus Festivo, Art. 21 Plus de Transporte y Art. 30 Ayuda Familiar, en la cuantía necesaria para que la categoría más baja alcance la cantidad de 1.184 euros en el Salario Base. La misma cantidad, y de idéntica forma antes mencionada, se le aumentará al Salario Base del resto de categorías, manteniendo así un escalado entre las mismas.
Con posterioridad se realizará una subida salarial a todas las categorías del 2%.
El resultado de las anteriores operaciones es el que figura en las tablas anexas para el año 2025.
 - (iii) En cuanto al incremento salarial para los años 2026 y 2027 será del 3% a tablas salariales para cada uno de los años. Dicho incremento ya figura reflejado en las tablas anexas al presente convenio.
- 3.- En el supuesto de que el SMI para el año 2027 sea superior al salario base de convenio de las categorías inferiores de ambos subsectores, las tablas salariales para el año 2027 se actualizarán con efectos del 31 de diciembre de 2027 de la siguiente forma:



(i) El salario base de convenio para las categorías de especialista de segunda/peón de ambos subsectores, se equiparará al SMI 2027.

Incrementándose el salario base del resto de las categorías de manera proporcional para mantener las diferencias existentes entre ellas.

(ii) Dicho incremento solo tendrá impacto en tablas de convenio para el año 2027, y efectos 31 de diciembre de 2027. No generando ningún atraso.

Artículo 16º. - ANTIGÜEDAD.

Las personas trabajadoras percibirán en concepto de antigüedad, quinquenios de un 5 por 100 de su salario base de este Convenio. Con un máximo de cuatro quinquenios.

Se respetará como condición más beneficiosa los quinquenios al 7 por 100 sobre el salario base a las personas trabajadoras que los devengaron antes del 1 de enero de 1.998. En este supuesto entre ambos tipos de quinquenios no podrán percibir más de cuatro quinquenios.

Exclusivamente para el año 2025, el valor económico de cada quinquenio que se viniera percibiendo quedará congelado en la cuantía prevista para 2024, no generándose por tanto durante el año 2025 incremento alguno en el complemento de antigüedad.

Artículo 17º. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos (2) pagas extraordinarias, cuya cuantía será igual al salario base de la categoría de la persona trabajadora más el porcentaje que le corresponda por antigüedad.

El pago de las mismas se llevará a cabo:

La de verano, el 15 de Julio.

La de Navidad, el día 15 de diciembre.

El devengo de la paga de verano será del 01 de enero al 30 de junio y el de la paga de Navidad desde el 01 de julio al 31 de diciembre de cada año. Y ello salvo en aquellas empresas o centros de trabajo donde, a la fecha de firma del presente convenio, vengán aplicando un sistema de devengo diferente, en cuyo caso la empresa podrá mantener dicho régimen.

Por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, las pagas extras podrán prorratearse entre las doce mensualidades del año.

Artículo 18º. - POLIVALENCIA.

Todas las personas trabajadoras a quienes la empresa les ofrezcan, dentro de su jornada laboral, realizar algunas de las funciones de un grupo superior y acepten ese ofrecimiento, voluntariamente, percibirán la



cantidad que por este concepto se fija en la tabla salarial anexa a este Convenio. Tanto el ofrecimiento como la aceptación se harán por escrito, no pudiendo las empresas obligar a ninguna persona trabajadora hacer trabajos fuera de su grupo profesional sin su aceptación.

En el caso de realizar la totalidad o las principales funciones del grupo superior, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Este Plus se abonará en los supuestos de baja por IT, por cualquier causa.

Artículo 19º. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

La hora extraordinaria se abonará con el 115 por 100 de recargo sobre el valor de la hora ordinaria, reflejándose en la nómina el importe de las horas extraordinarias realizadas mensualmente, no pudiendo realizarse más de ochenta horas extraordinarias al año por persona trabajadora.

Artículo 20º. - PLUS FESTIVO.

Cuando la persona trabajadora preste sus servicios en alguno de los catorce festivos, tendrá derecho a un día de descanso compensatorio, percibiendo por el festivo trabajado la retribución normal de ese día y además la cantidad de un plus mínimo de 25€. El descanso compensatorio podrá estar contemplado en la jornada anual planificada.

En todo caso, las empresas o centros de trabajo que, a la firma del presente convenio, ya vengan abonando un plus, complemento o un pago en compensación por trabajo en festivos superior a 25 €, se respetará dicha regulación en sus términos. En tales casos no resultará de aplicación lo previsto en el párrafo anterior.

Artículo 21º. - PLUS DE TRANSPORTE.

Se fija un plus de ayuda al transporte en la cuantía que se recoge en la tabla económica anexa a este Convenio, que será igual para todos los grupos profesionales y categorías y aunque su devengo es por los once meses de trabajo, su abono se llevará a cabo en doce mensualidades. Este plus de transporte se podrá deducir por las empresas los días que la persona trabajadora falte al trabajo. A estos efectos, el cómputo mensual, se considerarán días trabajados veinticinco días.

Artículo 22º. - FECHA DE PAGO.

1.- El pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente como máximo en el último día hábil de cada mes.

2.- Los atrasos correspondientes a la tabla salarial del año 2025 se tendrán que abonar dentro del mes siguiente



a la publicación de este Convenio en el B.O.C.A.M.

Artículo 23º. - ANTICIPOS.

Las Empresas estarán obligadas, previa petición de la persona trabajadora, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por el importe máximo del 90 por ciento del salario devengado, incluidas las pagas extraordinarias devengadas, con independencia de su forma de devengo, salvo mejor acuerdo en cada Empresa.

CAPÍTULO QUINTO - JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 24º. - JORNADA Y CALENDARIO LABORAL.

1. La jornada de trabajo anual para todo el personal afecto a este Convenio será de 1.804 horas de trabajo efectivo al año, independientemente de que la jornada sea continuada o partida.

De conformidad con lo previsto por el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá distribuir de forma irregular el 10% de la jornada anual de trabajo, sin que la jornada diaria pueda ser superior a 9 horas de trabajo efectivo, y debiendo transcurrir como mínimo 12 horas entre jornadas de trabajo.

2. La Empresa confeccionará previa consulta con la representación de los trabajadores un Calendario Laboral, antes de la iniciación del año en cuestión, es decir 31 de diciembre de cada año.

En cada centro de trabajo existirá un cuadrante horario permanentemente expuesto en un lugar visible para las personas trabajadoras, con los horarios de trabajo de cada turno. En los casos donde no haya representantes de las personas trabajadoras, la empresa comunicará y expondrá el calendario laboral en un lugar visible y de forma permanente en las mismas condiciones que el párrafo anterior, como máximo el día 20 de diciembre de cada año.

Artículo 25. - VACACIONES.

Las personas trabajadoras disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

Se disfrutarán las vacaciones por años naturales, o la parte proporcional que corresponda, según el tiempo trabajado.

Las personas trabajadoras conocerán las fechas que le corresponden para el disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación.

Durante el período comprendido entre los meses de julio a septiembre se tendrá derecho al disfrute de 21 días de vacaciones. Sin perjuicio de lo anterior, por pacto entre la empresa y las personas trabajadoras, podrá



acordarse el disfrute de todas las vacaciones fuera del período estival.

Las vacaciones, salvo pacto en contrario entre empresa y la persona trabajadora, no comenzarán entre semana, festivo o víspera de festivo, sino que comenzarán preferentemente en lunes.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26º. - PERMISOS Y LICENCIAS.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán faltar al trabajo sin merma de la retribución por las siguientes causas:

15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) 3 días laborables por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho con la que conviva, padres, madres o hijos/as. Si el fallecimiento se produce a una distancia de más de 100 kilómetros de la residencia de la persona trabajadora el permiso será de 6 días.

c) 2 días laborables por fallecimiento de abuelos/as, nietos/as o hermanos/as si se produce en la residencia y de 4 días si el fallecimiento acaece a más de 100 kilómetros de la residencia del trabajador.

d) 5 días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, cuando el suceso sea del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad 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.

1 día laborable por traslado del domicilio habitual.

f) 1 día laborable en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres/madres. Se amplía a 2 días el permiso en el caso de que el matrimonio tenga lugar fuera de la provincia de la residencia de las personas trabajadoras, de los cuales uno podrá ser el día anterior o posterior por acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

g) Por cumplimiento de deberes públicos y sindicales legislados, el tiempo y forma que ordene la legislación aplicable. En caso de que ese tiempo esté retribuido podrá deducirse la cantidad percibida de la retribución diaria.

h) 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.

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las licencias establecidas en el presente artículo y en las mismas condiciones. Para acreditar la condición de pareja de hecho el solicitante de la licencia deberá aportar



certificado que acredite su inscripción en el registro de uniones de hecho establecido a tal efecto.

Artículo 27º.- EXCEDENCIAS.

1. Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad a efectos de quinquenios, se concederá por la designación o elección para un cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año, y preavisando con al menos 15 días naturales de antelación a su fecha de efectividad, tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por plazo no inferior de 4 meses y no mayor a cinco años. Estando en uso de la misma, esta podrá prorrogarse por una sola vez a Instancia de la persona trabajadora. Este derecho sólo podrá ejercitarse otra vez por la persona trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Asimismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa, las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras duren dichas funciones.

4. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual categoría o similar a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa con la salvedad que se recoge para el caso de la maternidad o las excedencias forzosas.

5. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, la persona trabajadora deberá incorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales, a partir del cese en el servicio, cargo o función.

6. En el caso de reingreso de una persona excedente si hubiese sido sustituida por una persona trabajadora con contrato de sustitución, ésta tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca.

7. Por razón de la naturaleza industrial y de su ciclo productivo, se establece únicamente para el subsector de Lavanderías Industriales una Excedencia Voluntaria Especial:

Tendrá derecho a disfrutar de una excedencia especial sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año aquellas personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa mínima de un año. A la finalización de esta excedencia la persona trabajadora se incorporará a su puesto de trabajo, es decir, se entenderá, con reserva del puesto de trabajo.

Los requisitos para el disfrute de la excedencia voluntaria especial serán los siguientes:

- que el disfrute de la misma no afecte a más del 10 % de una sección o departamento.
- que se preavise a la empresa con una antelación al menos 1 mes a la fecha de disfrute.
- su disfrute no podrá producirse en los meses en que se considere temporada alta o de máxima actividad en cada empresa o centro de trabajo. Y en ningún caso podrá disfrutarse inmediatamente antes o después del periodo de vacaciones anuales retribuidas.



Artículo 28º.- MATERNIDAD, PATERNIDAD, CUIDADO DE MENORES Y LACTANCIA.

1. Se estará en lo que marque la legislación vigente.
2. Las personas trabajadoras, podrán sustituir el derecho de ausencia por lactancia por un permiso de días laborables acumulables.

CAPÍTULO SEXTO - MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL.

Artículo 29.- ACCIDENTE DE TRABAJO.

Las personas trabajadoras tendrán derecho, en caso de accidente de trabajo, a partir del día siguiente al mismo, al complemento salarial necesario para que sumado a la prestación de incapacidad temporal perciba el importe íntegro de sus retribuciones mientras permanezca en dicha situación de incapacidad temporal.

Asimismo, las personas delegadas de prevención tendrán la información de la investigación del accidente ya sea leve o grave en un plazo de 24 horas posteriores al accidente.

Artículo 30º.- COMPLEMENTO DE AYUDA FAMILIAR POR HIJOS/AS.

Las personas trabajadoras que tenga un hijo/a con discapacidad física o psíquica, reconocida como tal por la Seguridad Social percibirá de la empresa la cantidad mensual que se recoge en la tabla económica anexa a este Convenio, independientemente de lo que perciba de la Seguridad Social. Y ello salvo que el hijo/a desempeñe actividad retribuida.

Artículo 31º.- JUSTIFICANTE MÉDICO.

- 1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a faltar al trabajo por el tiempo necesario, en los casos de asistencia o consulta médica de la Seguridad Social, tanto sea para consultar al personal facultativo de medicina general como al especialista.
- 2.- En ambos casos las personas trabajadoras deberán presentar, en el plazo más breve posible, el volante o justificante, además de avisar de inmediato de su falta al trabajo por el medio más rápido.
- 3.- Cuando la ausencia al trabajo sea de hasta tres días se requerirá un volante o certificado médico del titular de la Seguridad Social o Mutua Patronal, en el que se especifique que no pudo asistir al trabajo, y se abonará la retribución de estos días y hasta un máximo de 58 horas al año natural, laborables.



Artículo 32º.- DETENCIÓN Y RETIRADA DE CARNET DE CONDUCIR.

I. Detención: en caso de detención de la persona trabajadora y hasta que exista sentencia firme condenatoria, la empresa le reservará su puesto de trabajo.

Quedando suspendido el contrato de trabajo durante el referido período.

2. En caso de retirada de carnet de conducir a la persona trabajadora de la categoría de conductor/a, con motivo de una infracción acaecida durante su jornada de trabajo, la empresa procederá disciplinariamente.

Si la retirada del carnet de conducir es consecuencia de una infracción ocurrida fuera de la jornada de trabajo de la persona trabajadora, la empresa vendrá obligada a recolocar temporalmente, y la persona trabajadora vendrá obligada a aceptar dicha recolocación. Mientras dure esa recolocación temporal, percibirá la retribución del puesto de trabajo en que haya sido recolocado.

Artículo 33º.- PREMIOS POR JUBILACIÓN.

1.- Jubilación.

La persona trabajadora que pase a la situación de jubilación percibirá dos mensualidades de 30 días de su salario real.

2.- Jubilación anticipada.

Por jubilación anticipada definitiva, de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, ésta percibirá la cantidad de 2.000 €. Este premio será incompatible con el del punto anterior.

CAPÍTULO SÉPTIMO - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 34º.- CLASES DE FALTAS.

1.- Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

2.- Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.



Artículo 35º.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves:

- 1.- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- 2.- Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
- 3.- La no comunicación, con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- La falta de aseo y limpieza personal.
- 5.- Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
- 6.- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- 7.- La embriaguez ocasional.
8. Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Artículo 36º.- FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves:

- 1.- Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
- 2.- Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
- 3.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 4.- Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- 5.- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de las personas trabajadoras sin la debida autorización.
- 6.- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- 7.- El abandono de trabajo sin causa justificada.
- 8.- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- 9.- La embriaguez reiterada durante el trabajo.
- 10.- Ofensa grave de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a, incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente contra el honor o la integridad de las personas trabajadoras por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.
- 11.- La reiteración en la conducta expuesta en el artículo 35.8.



Artículo 37º.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves:

- 1.- Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
- 2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- 3.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 4.- El hurto y el robo, tanto a las demás personas trabajadoras como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- 5.- La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez habitual o toxicomanía cuando repercutan negativamente en el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a las personas trabajadoras; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
- 6.- En general las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.
7. Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
8. Acoso sexual, moral, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
9. Cuando de forma intencional o habiendo sido advertido con ocasión de haber incurrido en conductas como las expuestas en el art. 35.8, se utilicen expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Artículo 38º.- SANCIONES.

1.- Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a).- Amonestación verbal.
- b).- Amonestación por escrito.
- e).- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) Faltas graves:

- a).- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b).- Inhabilitación por plazo no superior a un año, para el ascenso a categoría superior.



e).- Cambio de centro de trabajo.

d).- Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

C) Faltas muy graves:

a). - Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

b). - Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.

e). - Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.

d). - Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.

e). - Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor/a o acosador/a.

En el caso de faltas leves se comunicará a los representantes legales de las personas trabajadoras dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

En el caso de faltas graves y muy graves se comunicará a los representantes legales de las personas trabajadoras dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

Artículo 39.- AUDIENCIA PREVIA EN DESPIDO DISCIPLINARIO.

Antes de proceder a la decisión formal por escrito de la sanción de despido disciplinario, la empresa deberá efectuar una comunicación a la persona trabajadora, con una antelación en ningún caso inferior a dos días laborables, de los hechos que se le imputen, para que, a la vista de los mismos formule, si lo considera oportuno, las alegaciones que consideres pertinentes.

Artículo 40. - PRESCRIPCIÓN.

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

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

Igualmente, quedará interrumpido el plazo de prescripción de una conducta infractora, susceptible de ser sancionada con despido, por la comunicación del trámite de audiencia previa a que se alude en el artículo 39.



CAPÍTULO OCTAVO - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 41 - LEY DE PREVENCIÓN.

En materia de prevención de riesgos laborales se estará a lo previsto en la Ley núm. 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 42 - PROTECCIÓN SOCIAL

En los centros de trabajo donde trabajen varias personas trabajadoras y sin detrimento de la labor a realizar, se procurará que las personas de mayor edad o con salud delicada realicen los trabajos de menor esfuerzo físico.

Artículo 43. - VIGILANCIA DE LA SALUD.

Todo el personal afecto al presente Convenio podrá someterse voluntariamente a una revisión médica anual. Solicitada la revisión médica por la persona trabajadora, ésta será obligatoria para la empresa, a cuyo cargo irá la misma. A tales efectos, la empresa vendrá obligada a conceder un permiso retribuido por el tiempo necesario para efectuar el reconocimiento.

Las personas trabajadoras, dentro de la revisión, deberán realizarse un examen ginecológico o urológico, siempre que se solicite por parte de la persona trabajadora.

El resultado de dichos reconocimientos será remitido a las personas trabajadoras de forma estrictamente confidencial.

Artículo 44. - FORMACION PROFESIONAL.

En esta materia se estará a la regulación legal vigente en cada momento.

Artículo 45. - ROPA DE TRABAJO.

La empresa estará obligada a facilitar a las personas trabajadoras la ropa de trabajo que a continuación se detalla y con los períodos que se indican:

- Durante el primer año de servicios:

Dos monos o dos pantalones y dos camisas.

Conductores/as: adicionalmente, un chubasquero.



- Los siguientes años: Un uniforme por persona.
- El personal que trabaje en lugares húmedos será provisto, además, de calzado adecuado para su labor.

Artículo 46.- MEDIOS DE PROTECCIÓN.

La empresa queda obligada a facilitar a las personas trabajadoras los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen y en cuya planificación preventiva deberá estar incluido.

Artículo 47.- VESTUARIOS.

Las empresas que tengan más de cinco personas trabajadoras en el centro de trabajo y lo pidan éstas, estarán obligadas a facilitar un cuarto para el vestuario con taquillas individuales, siempre que exista un cuarto adecuado para ello. En los restantes casos, cuando las personas trabajadoras necesiten ponerse ropa de trabajo y la empresa no disponga de un vestuario específico, el cambio de ropa podrá tener lugar en un lugar que reúna condiciones para ello.

Artículo 48- INCAPACIDAD TEMPORAL.

Las personas trabajadoras que causen baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO NOVENO - DERECHOS SINDICALES.

Artículo 49.- ACCIÓN SINDICAL.

1.- Las empresas están obligadas a facilitar a las secciones sindicales LOLS y comunicadas a la empresa, delegados de personal y comités de empresa, todos aquellos datos que éstos soliciten acerca de situaciones tales como justificantes de altas y bajas de la Seguridad Social, certificados profesionales, expedientes de crisis, partes de accidentes de trabajo, listado de personal, o cualquier otra a la que tengan derecho las citadas representaciones.

2.- Los representantes de las personas trabajadoras del centro de trabajo dispondrán de un mínimo de veinte horas retribuidas mensuales de crédito sindical.

Para formación sindical dispondrán de otras veinte horas, igualmente, retribuidas. En ambos casos deberán avisar por escrito, previamente, de su ausencia, y en el caso de horas para formación, justificarlas por escrito

posteriormente.

3.- Se podrán acumular en cada uno de los representantes de las personas trabajadoras el doble de las horas que le correspondan en el apartado anterior, por cesión de otros, salvo mejor acuerdo en cada empresa.

4.- En cada centro de trabajo se dispondrá de un tablón de anuncios habilitado para su utilización por las personas trabajadoras para información laboral y sindical.

5.- La representación legal de las personas trabajadoras podrán en todo momento pedir a la empresa que les muestre los boletines de cotización a la Seguridad Social y que se expongan los mismos en el tablón de anuncios.

CAPÍTULO DÉCIMO - MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 50.- DECLARACIÓN DE IGUALDAD.

La representación en las diferentes comisiones y órganos colegiados de las empresas, se intentará ajustar al principio de composición paritaria de ambos sexos.

Artículo 51.- MEDIDAS DE IGUALDAD.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que entró en vigor el 24 de marzo de 2007.

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

Artículo 52.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

La igualdad y no discriminación por razón de sexo contemplada en el artículo 14 de la Constitución y desarrollada por la Ley Orgánica n.º 3/2007, de 22 de marzo, constituyen unos valores esenciales en el marco de este Convenio.



A tales efectos se establece el siguiente protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para aquellas empresas que no dispongan de uno propio.

La persona trabajadora que fuese objeto de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, tiene derecho a formular la denuncia de la situación a su jefe/a inmediato/a, a la Dirección de la Empresa o a la representación legal de los trabajadores, caso de existir en la Empresa.

La denuncia es aconsejable que precise con la mayor exactitud la situación producida, las personas intervinientes y la concreción de fechas y momentos.

Toda persona trabajadora que tenga conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo está facultada para efectuar también dicha denuncia en los términos expuestos en los párrafos precedentes.

La persona responsable o la representación legal de las personas trabajadoras en la Empresa, caso de existir, que reciba la denuncia deberá ponerlo en conocimiento, a la mayor brevedad posible, de la Dirección de la Empresa, quién a la vista de las circunstancias concurrentes podrá acordar, si lo considera necesario, la suspensión de empleo, por un plazo máximo de ocho días laborables, del/la presunto/a autor/a o su asignación en otro departamento para que no pueda tener relación con su presunta víctima, sin que ninguna de estas medidas puedan considerarse como sanción laboral.

Acreditada la denuncia, la Empresa adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar por parte de quién se considere legitimado para ello.

Artículo 53.- PLAN DE MEDIDAS LGTBI Y PROTOCOLO DE ACOSO LGTBI.

En cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, se adjunta al presente convenio colectivo, como Anexo II, el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

El presente artículo únicamente resultará de aplicación a las empresas con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

La Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, o aquella que en el futuro la pudiera sustituir.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Dentro de la vigencia del convenio, de dictarse una disposición legal reguladora de una reducción de la jornada



máxima legal, dentro de los 15 días siguientes a la publicación de dicha disposición se constituirá una comisión negociadora para resolver cuantas cuestiones pudieran suscitarse en relación a la regulación convencional de la jornada y la forma de su cumplimiento.

ANEXO I.- TABLAS.



SUBSECTOR LAVANDERÍAS INDUSTRIALES

TABLAS SALARIALES AÑO 2025 DESDE JUNIO

GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (7 PAGAS)	MENSUAL
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:		
Encargado/a general	18.498,48 €	1.321,32 €
Encargado/a de sección	17.623,34 €	1.258,81 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
Jefe/a Administrativo/a	17.623,34 €	1.258,81 €
Oficial Administrativo/a	17.225,74 €	1.230,41 €
Auxiliar Administrativo/a	16.907,52 €	1.207,68 €
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:		
Oficial de 1ª Mantenimiento	17.225,74 €	1.230,41 €
Conductor/a	17.225,74 €	1.230,41 €
Oficial de 2ª Mantenimiento	16.907,52 €	1.207,68 €
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERÍA:		
Especialista de 1ª	17.225,74 €	1.230,41 €
Especialista de 2ª	16.907,52 €	1.207,68 €
Peón/Operario/a de producción	16.907,52 €	1.207,68 €
Ayudante/Mozo reparto	16.907,52 €	1.207,68 €
Art. 18 Polivalencia	10,55 €	MENSUALES
Art. 20. Plus Festivo	25,00 €	DÍA
Art. 21 Plus de Transporte	36,53 €	MENSUALES
Art. 30 Ayuda Familiar	44,94 €	MENSUALES
Art. 32 Jubilación anticipada	2.185,25 €	

GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:		
Encargado/a general	66,07 €	92,49 €
Encargado/a de sección	62,94 €	88,12 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVOS:		
Jefe/a Administrativo/a	62,94 €	88,12 €
Oficial Administrativo/a	61,52 €	86,13 €
Auxiliar Administrativo/a	60,38 €	84,54 €
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:		
Oficial de 1ª Mantenimiento	61,52 €	86,13 €
Conductor/a	61,52 €	86,13 €
Oficial 2ª Mantenimiento	50,13 €	70,18 €
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERÍA:		
Especialista de 1ª	51,25 €	71,74 €



Especialista de 2ª	50,13 €	70,18 €
Peón/Operario/a de producción	50,13 €	70,18 €
Ayudante/Mozo de reparto	50,13 €	70,18 €





**SUBSECTOR TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS
TABLAS SALARIALES AÑO 2025 DESDE JUNIO**

GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:		
Encargado/a general	18.498,48 €	1.321,32 €
Encargado/a de sección	17.623,34 €	1.258,81 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
Jefe/a Administrativo/a	17.623,34 €	1.258,81 €
Oficial Administrativo/a	17.225,74 €	1.230,41 €
Auxiliar Administrativo/a	16.907,52 €	1.207,68 €
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:		
Oficial de 1ª	17.225,74 €	1.230,41 €
Conductor/a	17.225,74 €	1.230,41 €
Oficial de 2ª Mantenimiento	16.907,52 €	1.207,68 €
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:		
Encargado/a	17.225,74 €	1.230,41 €
Oficial	16.907,52 €	1.207,68 €
Ayudante	16.907,52 €	1.207,68 €
GRUPO 5 LAVANDERÍA		
Encargado/a	17.225,74 €	1.230,41 €
Especialista de primera	16.907,52 €	1.207,68 €
Especialista de segunda, Peón	16.907,52 €	1.207,68 €
Art. 18 Polivalencia	10,55 €	MENSUALES
Art. 19 Bis. Plus Festivo	25,00 €	DÍA
Art. 20 Plus de Transporte	36,53 €	MENSUALES
Art. 29 Ayuda Familiar	44,94 €	MENSUALES
Art. 32 Jubilación anticipada	2.185,25 €	

GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:		
Encargado/a general	66,07 €	92,49 €
Encargado/a de sección	62,94 €	88,12 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVOS:		
Jefe/a Administrativo/a	62,94 €	88,12 €
Oficial Administrativo/a	61,52 €	86,13 €
Auxiliar Administrativo/a	60,38 €	84,54 €
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:		
Oficial de 1ª	61,52 €	86,13 €
Conductor/a	61,52 €	86,13 €
Oficial 2ª Mantenimiento	60,38 €	84,54 €



GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:		
Encargado/a	61,52 €	86,13 €
Oficial	60,38 €	84,54 €
Ayudante	60,38 €	84,54 €
GRUPO 5 LAVANDERÍA		
Encargado	61,52 €	86,13 €
Especialista de primera	60,38 €	84,54 €
Especialista de segunda, Peón	60,38 €	84,54 €





SUBSECTOR LAVANDERÍAS INDUSTRIALES

TABLAS SALARIALES AÑO 2026

GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:		
Encargado/a general	19.053,43 €	1.360,96 €
Encargado/a de sección	18.152,04 €	1.296,57 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
Jefe/a Administrativo/a	18.152,04 €	1.296,57 €
Oficial Administrativo/a	17.742,51 €	1.267,32 €
Auxiliar Administrativo/a	17.414,75 €	1.243,91 €
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:		
Oficial de 1ª Mantenimiento	17.742,51 €	1.267,32 €
Conductor/a	17.742,51 €	1.267,32 €
Oficial de 2ª Mantenimiento	17.414,75 €	1.243,91 €
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERÍA:		
Especialista de 1ª	17.742,51 €	1.267,32 €
Especialista de 2ª	17.414,75 €	1.243,91 €
Peón/Operario/a de producción	17.414,75 €	1.243,91 €
Ayudante/Mozo reparto	17.414,75 €	1.243,91 €
Art. 18 Polivalencia	10,87 €	MENSUALES
Art. 20. Plus Festivo	25,75 €	DÍA
Art. 21 Plus de Transporte	37,63 €	MENSUALES
Art. 30 Ayuda Familiar	46,29 €	MENSUALES
Art. 32 Jubilación anticipada	2.250,81 €	

GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:		
Encargado/a general	68,05 €	95,27 €
Encargado/a de sección	64,83 €	90,76 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVOS:		
Jefe/a Administrativo/a	64,83 €	90,76 €
Oficial Administrativo/a	63,37 €	88,71 €
Auxiliar Administrativo/a	62,20 €	87,07 €
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:		
Oficial de 1ª Mantenimiento	63,37 €	88,71 €
Conductor/a	63,37 €	88,71 €
Oficial 2ª Mantenimiento	62,20 €	87,07 €
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERÍA:		
Especialista de 1ª	63,37 €	88,71 €
Especialista de 2ª	62,20 €	87,07 €



Peón/Operario/a de producción	62,20 €	87,07 €
Ayudante/Mozo de reparto	62,20 €	87,07 €





**SUBSECTOR TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS
TABLAS SALARIALES AÑO 2026**

GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:		
Encargado/a general	19.053,43 €	1.360,96 €
Encargado/a de sección	18.152,04 €	1.296,57 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
Jefe/a Administrativo/a	18.152,04 €	1.296,57 €
Oficial Administrativo/a	17.742,51 €	1.267,32 €
Auxiliar Administrativo/a	17.414,75 €	1.243,91 €
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:		
Oficial de 1ª	17.742,51 €	1.267,32 €
Conductor/a	17.742,51 €	1.267,32 €
Oficial de 2ª	17.414,75 €	1.243,91 €
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:		
Encargado/a	17.742,51 €	1.267,32 €
Oficial	17.414,75 €	1.243,91 €
Ayudante	17.414,75 €	1.243,91 €
GRUPO 5 LAVANDERÍA		
Encargado/a	17.742,51 €	1.267,32 €
Especialista de primera	17.414,75 €	1.243,91 €
Especialista de segunda, Peón	17.414,75 €	1.243,91 €
Art. 18 Polivalencia	10,87 €	MENSUALES
Art. 19 Bis. Plus Festivo	25,75 €	DÍA
Art. 20 Plus de Transporte	37,63 €	MENSUALES
Art. 29 Ayuda Familiar	46,29 €	MENSUALES
Art. 32 Jubilación anticipada	2.250,81 €	

GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:		
Encargado/a general	68,05 €	95,27 €
Encargado/a de sección	64,83 €	90,76 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVOS:		
Jefe/a Administrativo/a	64,83 €	90,76 €
Oficial Administrativo/a	63,37 €	88,71 €
Auxiliar Administrativo/a	62,20 €	87,07 €
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:		
Oficial de 1ª	63,37 €	88,71 €
Conductor/a	63,37 €	88,71 €
Oficial 2ª Mantenimiento	62,20 €	87,07 €



GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:		
Encargado/a	63,37 €	88,71 €
Oficial	62,20 €	87,07 €
Ayudante	62,20 €	87,07 €
GRUPO 5 LAVANDERÍA		
Encargado	63,37 €	88,71 €
Especialista de primera	62,20 €	87,07 €
Especialista de segunda, Peón	62,20 €	87,07 €





SUBSECTOR LAVANDERÍAS INDUSTRIALES

TABLAS SALARIALES AÑO 2027

GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:		
Encargado/a general	19.625,04 €	1.401,79 €
Encargado/a de sección	18.696,60 €	1.335,47 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
Jefe/a Administrativo/a	18.696,60 €	1.335,47 €
Oficial Administrativo/a	18.274,79 €	1.305,34 €
Auxiliar Administrativo/a	17.937,19 €	1.281,23 €
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:		
Oficial de 1ª Mantenimiento	18.274,79 €	1.305,34 €
Conductor/a	18.274,79 €	1.305,34 €
Oficial de 2ª Mantenimiento	17.937,19 €	1.281,23 €
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERÍA:		
Especialista de 1ª	18.274,79 €	1.305,34 €
Especialista de 2ª	17.937,19 €	1.281,23 €
Peón/Operario/a de producción	17.937,19 €	1.281,23 €
Ayudante/Mozo reparto	17.937,19 €	1.281,23 €
Art. 18 Polivalencia	11,19 €	MENSUALES
Art. 20. Plus Festivo	26,52 €	DÍA
Art. 21 Plus de Transporte	38,75 €	MENSUALES
Art. 30 Ayuda Familiar	47,68 €	MENSUALES
Art. 32 Jubilación anticipada	2.318,33 €	

GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:		
Encargado/a general	70,09 €	98,13 €
Encargado/a de sección	66,77 €	93,48 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVOS:		
Jefe/a Administrativo/a	66,77 €	93,48 €
Oficial Administrativo/a	65,27 €	91,37 €
Auxiliar Administrativo/a	64,06 €	89,69 €
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:		
Oficial de 1ª Mantenimiento	65,27 €	91,37 €
Conductor/a	65,27 €	91,37 €
Oficial 2ª Mantenimiento	64,06 €	89,69 €
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERÍA:		
Especialista de 1ª	65,27 €	91,37 €
Especialista de 2ª	64,06 €	89,69 €



Peón/Operario/a de producción	64,06 €	89,69 €
Ayudante/Mozo de reparto	64,06 €	89,69 €





SUBSECTOR TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS
TABLAS SALARIALES AÑO 2027

GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:		
Encargado/a general	19.625,04 €	1.401,79 €
Encargado/a de sección	18.696,60 €	1.335,47 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
Jefe/a Administrativo/a	18.696,60 €	1.335,47 €
Oficial Administrativo/a	18.274,79 €	1.305,34 €
Auxiliar Administrativo/a	17.937,19 €	1.281,23 €
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:		
Oficial de 1ª	18.274,79 €	1.305,34 €
Conductor/a	18.274,79 €	1.305,34 €
Oficial de 2ª	17.937,19 €	1.281,23 €
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:		
Encargado/a	18.274,79 €	1.305,34 €
Oficial	17.937,19 €	1.281,23 €
Ayudante	17.937,19 €	1.281,23 €
GRUPO 5 LAVANDERÍA		
Encargado/a	18.274,79 €	1.305,34 €
Especialista de primera	17.937,19 €	1.281,23 €
Especialista de segunda, Peón	17.937,19 €	1.281,23 €
Art. 18 Polivalencia	11,19 €	MENSUALES
Art. 19 Bis. Plus Festivo	26,52 €	DÍA
Art. 20 Plus de Transporte	38,75 €	MENSUALES
Art. 29 Ayuda Familiar	47,68 €	MENSUALES
Art. 32 Jubilación anticipada	2.318,33 €	

GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:		
Encargado/a general	70,09 €	98,13 €
Encargado/a de sección	66,77 €	93,48 €
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVOS:		
Jefe/a Administrativo/a	66,77 €	93,48 €
Oficial Administrativo/a	65,27 €	91,37 €
Auxiliar Administrativo/a	64,06 €	89,69 €
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:		
Oficial de 1ª	65,27 €	91,37 €
Conductor/a	65,27 €	91,37 €
Oficial 2ª Mantenimiento	64,06 €	89,69 €

GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:		
Encargado/a	65,27 €	91,37 €
Oficial	64,06 €	89,69 €
Ayudante	64,06 €	89,69 €
GRUPO 5 LAVANDERÍA		
Encargado	65,27 €	91,37 €
Especialista de primera	64,06 €	89,69 €
Especialista de segunda, Peón	64,06 €	89,69 €

ANEXO II.- CONTENIDO LGTBI.

Estructura de la negociación: Las medidas en materia LGTBI recogidas en el presente texto suponen un contenido mínimo sin perjuicio de la posible concreción en el ámbito del convenio colectivo de empresa.

Igualdad y no discriminación: Con carácter general se manifiesta el compromiso de las empresas y del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad, que permite avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI y desde un punto de vista integral abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales.

Se recoge como principio rector y objetivo:

- Proteger a las personas trabajadoras contra agresiones por motivo de la orientación sexual, identidad y expresión de género.

Además, se comprenden las siguientes medidas:

- Sin perjuicio de las medidas dirigidas al colectivo que se contemplan a lo largo del convenio colectivo las partes se comprometen a no tolerar la discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual. Para conseguir dicho objetivo se establecen las siguientes medidas:

- Se impulsarán progresivamente los indicadores de igualdad en materia de diversidad y al respecto se garantizará el derecho de información y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras. En las empresas se estudiarán las medidas específicas oportunas para favorecer la integración y no discriminación del colectivo LGTBI+.

- Se creará un observatorio de igualdad en el seno de la comisión paritaria con especial atención al colectivo LGTBI+ en un plazo de tres meses desde la fecha de la publicación.

- Se promoverá el uso de una imagen corporativa pública de las empresas que sea respetuosa con la diversidad.

- Elaboración de códigos éticos dirigidos a la protección del colectivo LGTBI+.

Acceso al empleo: los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI+. Para ello se garantizará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen



en los procesos de selección de personal.

Clasificación y promoción profesional: Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones basándose en elementos objetivos como la cualificación y capacidad garantizando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder en condiciones de igualdad a las vacantes que se produzcan sin que pueda concurrir discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.

Salario: En la determinación del régimen retributivo y en la cuantificación de este no podrán establecerse diferencias retributivas por razones de género, sexo, orientación e identidad sexual, debiendo velar en todo caso para que se cumpla con el principio de igualdad de trato.

Régimen disciplinario:

Falta leve: Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Falta grave: Ofensa grave de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a, incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente contra el honor o la integridad de las personas trabajadoras por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

Falta muy grave: Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

En todo caso, se establece que cualquier comportamiento o conducta de carácter LGTBIfóbico, con independencia de su forma o reiteración, será considerado falta muy grave, en coherencia con un principio de tolerancia cero frente a la discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Acoso sexual, moral, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

Salud Laboral:

Se actuará contra el acoso psicológico, moral, sexual, por razón de sexo u orientación e identidad sexual y expresión de género en el trabajo.

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico, sexual, moral o por razones de identidad de género, identidad u orientación sexual en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia derivan para la seguridad y salud del personal, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

Formación:

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no



discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. El contenido de dicha formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ en este convenio, así como en otros convenios o acuerdos de empresa que sean de aplicación.
- Conocimiento de las definiciones y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, si se dispone del mismo.
- Conocimiento y difusión 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.
- Sensibilización con el lenguaje respetuoso con la diversidad e implementar medidas que garanticen el uso del mismo.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Permisos y beneficios sociales:

Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Asimismo, se garantizará la no discriminación de ningún modelo de familia en el acceso y disfrute de beneficios sociales tales como seguros médicos, ayudas para la conciliación (por ejemplo, cheques guardería), permisos retribuidos u otras medidas equivalentes. Esta garantía se aplicará con independencia de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género de las personas trabajadoras o de la configuración de su unidad familiar.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Derechos de conciliación y sensibilización Sin perjuicio de la negociación en el seno de la empresa se recogen las siguientes medidas a aplicar:

- Planes de formación con módulos específicos de sensibilización LGTBI+ para toda la plantilla.
- Garantizar los mismos derechos para el colectivo LGTBI+ en el acceso a las licencias por matrimonio, por parejas de hecho, a los permisos por enfermedad o visita médica del cónyuge o pareja y familiares, licencias por cuidado de menor, ascendientes, descendientes, menores y personas dependientes a cargo de las personas trabajadoras.



- Las personas que comprenden el colectivo LGTBI+ como víctimas de violencia sexual se les reconoce expresamente los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo (art. 37 ET), a la movilidad geográfica (art. 40.4. ET), al cambio de centro de trabajo, a la adaptación del puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Seguridad y centro de trabajo:

Se promoverá que los centros de trabajo sean espacios de trabajo inclusivos y seguros para el colectivo LGTBI+

- Elaboración de un protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso y violencia en el trabajo que contemplen la protección específica de las personas LGTBI+.

Personas tran Se reconocen las siguientes medidas en favor de este colectivo:

- Deber de nombrar a las personas trans por el nombre y género por el que se autoidentifiquen.

- Las partes elaborarán un modelo de comunicación al que las personas pueden acudir si deciden poner en conocimiento de su empresa que van a realizar el proceso de transición.

PROTOCOLO DE ACOSO.

1. Declaración de Principios.

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva de igualdad de trato en el empleo 2007/78/CE que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad, a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora, incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, impone en su anexo II la confección del protocolo de actuación frente al acoso que se viene a cumplir mediante el presente texto.

Por todo ello, las empresas que se encuentran en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, así como las organizaciones sindicales firmantes suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de



orientación sexual, identidad o expresión de género y queda prohibida cualquier conducta de esta naturaleza. Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de las personas y saludable, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la misma. En este caso, las empresas harán uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios. Debido a que pueden existir casos de doble acoso (lesbianas, transexuales, bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. La existencia de ambos protocolos se articula desde la complementariedad y la estructura de las comisiones que de ellos emanan son las mismas para no incurrir en duplicidades.

2. Ámbito de aplicación.

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, y por tanto, no solo es susceptible de ser aplicado a las plantillas laborales sino a cualquier otra persona que tenga una relación asimilable siempre que tengan un vínculo dentro del marco organizativo de las empresas.

También se aplicará al personal.

También se aplica a aquellas personas que no forman parte de la empresa afectada, puesto que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientela, visitantes y proveedores/as. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea ésta la que tome la medida oportuna.

El protocolo se aplicará a situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acosos virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- En toda la fase previa a la celebración del contrato de trabajo: selección de personal, entrevistas, pruebas de capacitación, etc.

3. Definiciones.

Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y



garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.



- j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gays o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- ñ) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

4. Principios rectores.

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o



participen en una investigación sobre acoso.

5. Procedimiento de actuación.

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

Las empresas bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo. La obligación de respetar el presente protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

En ambos procedimientos es posible que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación.

6. Procedimiento preliminar.

Procedimiento formal.

Toda denuncia por acoso será tramitada mediante el procedimiento formal previsto en este protocolo, garantizando el respeto a los principios de confidencialidad, celeridad, contradicción y protección integral de la persona afectada. No se contempla la existencia de procedimientos informales como vía alternativa, al considerar que pueden generar indefensión y menor protección para las personas denunciantes. Por tanto, toda actuación deberá ajustarse a las garantías procedimentales establecidas en este protocolo.

Esta fase es potestativa y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la persona afectada. El objetivo de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes, siempre y cuando la persona denunciante así lo estime oportuno.

La persona denunciante puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

La comisión de atención al acoso estará integrada por personas con formación específica en materia de igualdad, y deberá incluir en los términos que se establezcan en cada caso a representantes de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), con objeto de garantizar el principio de imparcialidad, la protección efectiva de las personas afectadas y el seguimiento adecuado del procedimiento.

Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos, opciones y acciones que puede emprender la empresa, y se informará a la persona denunciada de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

Este procedimiento preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción



de la queja o denuncia a la comisión. En ese plazo, la comisión dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será urgente y confidencial protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo se levantará un acta en el que incluirá:

El acuerdo entre las partes, fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determine, o, Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el inicio del procedimiento formal.

En todo caso se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

2. Procedimiento expediente informativo.

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada (o persona autorizada) formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la comisión. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión dispondrá de 2 días hábiles para iniciar las investigaciones teniendo en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, en función de la gravedad de los hechos, siendo la principal la separación de las partes durante el desarrollo de la investigación o cualquier otra que se considere oportuna.
- Obtener toda la información necesaria para el esclarecimiento de los hechos.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.
- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.
- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.
- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas. El informe contendrá la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas. En particular se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:
 - Si se constata la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador ante la situación probada de acoso, solicitando la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando medidas de protección a la víctima.
 - Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, sin que pueda suponer un



detrimento de sus condiciones laborales vigentes en ese momento.

- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.
- La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si de la investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa podrá adoptar otras medidas complementarias tales como:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la resolución del expediente. En los casos de especial complejidad, las partes podrán acordar una prórroga del plazo de resolución por un máximo de 15 días más.

7. Tipificación.

Se considerarán faltas leves:

- Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Se consideran faltas graves y muy graves:

- La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contras las personas LGTBI+, en particular el ejercicio de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual.
- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.
- Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

8. Circunstancias agravantes A los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.



- Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

9. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de atención deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

10. Vigencia.

El presente protocolo tendrá una duración desde el momento de su firma hasta la publicación del siguiente convenio, sin perjuicio de su modificación de común acuerdo entre las partes firmantes.

ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA.



DENUNCIA POR ACOSO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, O IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL

A/a Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

PERSONA AFECTADA:

PERSONA DENUNCIADA:

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en el que sucedió, etc.)

BREVE DESCRIPCIÓN DE OTRA INFORMACIÓN QUE SE APORTE

(Testigos, pruebas):

SOLICITUD

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de **ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL** solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que se realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a _____ de _____ de 202-.

Fdo.: _____



ANEXO II: MODELO DE CONSENTIMIENTO.

La persona _____ da su consentimiento a _____
_____, para que se inicie el procedimiento formal del
Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión
de género

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS DE MADRID			
CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 3 - SÁBADO 4 DE ENERO DE 2020)			
Artículo 22º. - JORNADA			
La jornada de trabajo anual ... será de	1812	horas de trabajo efectivo al año, ...	
TABLA SALARIAL AÑO 2019			
GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL	
Grupo Profesional Técnico			
Encargado General	14,000.00	1,000.00	
Encargado de Sección	13,230.00	945.00	
Grupo Administrativos			
Jefe	13,230.00	945.00	



Oficial	12,880.00	920.00	
Auxiliar	12,600.00	900.00	
Grupo Obreros			
Oficial de Primera y Conductor	12,880.00	920.00	
Oficial de Segunda	12,600.00	900.00	
Grupo Despachos			
Encargado	13,230.00	945.00	
Oficial	12,880.00	920.00	
Ayudante, Mozo de Reparto Sereno	12,600.00	900.00	
Grupo Lavandería			
Encargado	13,230.00	945.00	
Especialista de primera	12,880.00	920.00	
Especialista de segunda, Peón	12,600.00	900.00	
Art. 70 Polivalencia	9.28		
Art. 19 Plus Transporte	32.14		
Art. 28 Ayuda Familiar	39.55		
Art. 31. Jubilación anticipada:			
A los 60 años	2,394.34		
A los 61 años	2,118.09		
A los 62 años	1,989.16		
A los 63 años	1,749.75		
A los 64 años	1,566.65		
B) QUINQUENIO			
El valor del 7% del quinquenio solo corresponde a los que lo devengaron en este porcentaje antes del 1 de enero de 1.998.			



El número máximo de quinquenios sean de 5% y/o del 7% es de cuatro en total.			
GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL	
GRUPO PERSONAL TECNICO:			
Encargado general	38.35	53.69	
Encargado de sección	38.09	53.33	
GRUPO ADMINISTRATIVOS:			
Jefe	38.35	53.69	
Oficial	37.78	52.89	
Auxiliar	37.05	51.87	
GRUPO OBREROS:			
Oficial de primera y conductor	37.78	52.89	
Oficial de segunda	37.57	52.60	
GRUPO DESPACHOS:			
Encargado	38.09	53.33	
Oficial	37.57	52.60	
Ayudante Mozo/a de Reparto y Sereno/a	37.05	51.87	
GRUPO LAVANDERIA:			
Encargado	38.09	53.33	
Especialista de primera	37.78	52.89	
Especialista de segunda, Peón	37.05	52.60	
CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 257 - SÁBADO 28 DE OCTUBRE DE 2023)			



código número	28003995011981		
Artículo 16º. - ANTIGÜEDAD			
quinquenios de un	5%	de su salario base de este Convenio. Con un máximo de cuatro quinquenios	
Artículo 17º. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	2	igual al salario base de la categoría de la persona trabajadora más el porcentaje que le corresponda por antigüedad	
La de verano, el 15 de Julio			
La de Navidad, el día 15 de diciembre			
Artículo 19º. - HORAS EXTRAORDINARIAS	115%	de recargo sobre el valor de la hora ordinaria	
Artículo 19º BIS. - PLUS FESTIVO	20		
Artículo 20º. - PLUS DE TRANSPORTE	mensualidades		
Artículo 23º. - JORNADA Y CALENDARIO LABORAL			
Para el año natural 2022	1812	horas de trabajo efectivo al año	



Para el año natural 2023	1808	horas de trabajo efectivo al año	
Para el año natural 2024	1804	horas de trabajo efectivo al año	
TABLAS SALARIALES AÑO 2022			
GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL	
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:			
Encargado/a general	14,560.00	1,040.00	
Encargado/a de sección	13,759.20	982.80	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:			
Jefe/a Administrativo/a	13,759.20	982.80	
Oficial Administrativo/a	13,395.20	956.80	
Auxiliar Administrativo/a	13,104.00	936.00	
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:			
Oficial de 1ª Mantenimiento	13,395.20	956.80	
Conductor/a	13,395.20	956.80	
Oficial de 2ª Mantenimiento	13,104.00	936.00	
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERIA:			
Especialista de 1ª	13,395.20	956.80	
Especialista de 2ª	13,104.00	936.00	
Peón/Operario/a de Producción	13,104.00	936.00	
Ayudante/Mozo reparto	13,104.00	936.00	
Art. 18 Polivalencia	9.65	mensuales	
Art. 19 Bis. Plus Festivo	20.00	día	
Art. 20 Plus de Transporte	33.43	mensuales	
Art. 29 Ayuda Familiar	41.13	mensuales	
Art. 32 Jubilación anticipada	2,000.00		



GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL	
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:			
Encargado/a general	52.00	72.80	
Encargado/a de sección	49.14	68.80	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:			
Jefe/a Administrativo/a	49.14	68.80	
Oficial Administrativo/a	47.84	66.98	
Auxiliar Administrativo/a	46.80	65.52	
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:			
Oficial de 1ª Mantenimiento	47.84	66.98	
Conductor/a	47.84	66.98	
Oficial de 2ª Mantenimiento	46.80	65.52	
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERIA:			
Especialista de primera	47.84	66.98	
Especialista de 2ª	46.80	65.52	
Peón/Operario/a de producción	46.80	65.52	
Ayudante/Mozo reparto	46.80	65.52	
TABLAS SALARIALES AÑO 2023			
GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL	
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:			
Encargado/a general	15,142.40	1,081.60	
Encargado/a de sección	14,309.54	1,022.11	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:			
Jefe/a Administrativo/a	14,309.54	1,022.11	
Oficial Administrativo/a	13,930.98	995.07	
Auxiliar Administrativo/a	13,628.16	973.44	



GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:			
Oficial de 1ª Mantenimiento	13,930.98	995.07	
Conductor/a	13,930.98	995.07	
Oficial de 2ª Mantenimiento	13,628.16	973.44	
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERIA:			
Especialista de 1ª	13,930.98	995.07	
Especialista de 2ª	13,628.16	973.44	
Peón/Operario/a de producción	13,628.16	973.44	
Ayudante/Mozo reparto	13,628.16	973.44	
Art. 18 Polivalencia	10.04	mensuales	
Art. 19 Bis. Plus Festivo	20.00	día	
Art. 20 Plus de Transporte	34.77	mensuales	
Art. 29 Ayuda Familiar	42.78	mensuales	
Art. 32 Jubilación anticipada	2,080.00		
GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL	
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:			
Encargado/a general	54.08	75.71	
Encargado/a de sección	51.11	71.55	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:			
Jefe/a Administrativo/a	51.11	71.55	
Oficial Administrativo/a	49.75	69.65	
Auxiliar Administrativo/a	48.67	68.14	
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:			
Oficial de 1ª Mantenimiento	49.75	69.65	
Conductor/a	49.75	69.65	
Oficial de 2ª Mantenimiento	48.67	68.14	
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERIA:			
Especialista de 1ª	49.75	69.65	



Especialista de 2ª	48.67	68.14	
Peón/Operario/a de Producción	48.67	68.14	
Ayudante/Mozo reparto	48.67	68.14	
TABLAS SALARIALES AÑO 2024			
GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL	
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:			
Encargado/a general	15,596.70	1,114.05	
Encargado/a de sección	14,738.78	1,052.77	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:			
Jefe/a Administrativo/a	14,738.78	1,052.77	
Oficial Administrativo/a	14,348.88	1,024.92	
Auxiliar Administrativo/a	14,036.96	1,002.64	
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:			
Oficial de 1ª Mantenimiento	14,348.88	1,024.92	
Conductor/a	14,348.88	1,024.92	
Oficial de 2ª Mantenimiento	14,036.96	1,002.64	
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERIA:			
Especialista de 1ª	14,348.88	1,024.92	
Especialista de 2ª	14,036.96	1,002.64	
Peón/Operario/a de producción	14,036.96	1,002.64	
Ayudante/Mozo reparto	14,036.96	1,002.64	
Art. 18 Polivalencia	10.34	mensuales	
Art. 19 Bis. Plus Festivo	20.00	día	
Art. 20 Plus de Transporte	35.81	mensuales	
Art. 29 Ayuda Familiar	44.06	mensuales	
Art. 32 Jubilación anticipada	2,142.40		



GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL	
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:			
Encargado/a general	55.70	77.98	
Encargado/a de sección	52.64	73.69	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:			
Jefe/a Administrativo/a	52.64	73.69	
Oficial Administrativo/a	51.25	71.74	
Auxiliar Administrativo/a	50.13	70.18	
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:			
Oficial de 1ª Mantenimiento	51.25	71.74	
Conductor/a	51.25	71.74	
Oficial de 2ª Mantenimiento	50.13	70.18	
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERIA:			
Especialista de 1ª	51.25	71.74	
Especialista de 2ª	50.13	70.18	
Peón/Operario/a de producción	50.13	70.18	
Ayudante/Mozo reparto	50.13	70.18	
SUBSECTOR TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS			
TABLAS SALARIALES AÑO 2022			
GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL	
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:			
Encargado/a general	14,560.00	1,040.00	
Encargado/a de sección	13,759.20	982.80	
GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS:			
Jefe/a Administrativo/a	13,759.20	982.80	



Oficial Administrativo/a	13,395.20	956.80	
Auxiliar Administrativo/a	13,104.00	936.00	
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:			
Oficial de 1ª	13,395.20	956.80	
Conductor/a	13,395.20	956.80	
Oficial de 2ª	13,104.00	936.00	
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERIAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:			
Encargado/a	13,759.20	982.80	
Oficial	13,395.20	956.80	
Ayudante	13,104.00	936.00	
GRUPO 5 LAVANDERIA:			
Encargado	13,759.20	982.80	
Especialista de primera	13,395.20	956.80	
Especialista de segunda, Peón	13,104.00	936.00	
Art. 18 Polivalencia	9.65	mensuales	
Art. 19 Bis. Plus Festivo	20	día	
Art. 20 Plus de Transporte	33.43	mensuales	
Art. 29 Ayuda Familiar	41.13	mensuales	
Art. 32 Jubilación anticipada	2,000.00		
GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL	
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:			
Encargado/a general	52.00	72.80	
Encargado/a de sección	49.14	68.80	
GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS:			
Jefe/a Administrativo/a	49.14	68.80	
Oficial Administrativo/a	47.84	66.98	
Auxiliar Administrativo/a	46.80	65.52	



GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:			
Oficial de 1ª	47.84	66.98	
Conductor/a	47.84	66.98	
Oficial de 2ª	46.80	65.52	
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERIAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:			
Encargado/a	49.14	68.80	
Oficial	47.84	66.98	
Ayudante	46.80	65.52	
GRUPO 5 LAVANDERIA:			
Encargado	49.14	68.80	
Especialista de primera	47.84	66.98	
Especialista de segunda, Peón	46.80	65.52	
TABLAS SALARIALES AÑO 2023			
GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL	
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:			
Encargado/a general	15,142.40	1,081.60	
Encargado/a de sección	14,309.54	1,022.11	
GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS:			
Jefe/a Administrativo/a	14,309.54	1,022.11	
Oficial Administrativo/a	13,930.98	995.07	
Auxiliar Administrativo/a	13,628.16	973.44	
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:			
Oficial de 1ª	13,930.98	995.07	
Conductor/a	13,930.98	995.07	
Oficial de 2ª	13,628.16	973.44	



GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERIAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:			
Encargado/a	14,309.54	1,022.11	
Oficial	13,930.98	995.07	
Ayudante	13,628.16	973.44	
GRUPO 5 LAVANDERIA:			
Encargado	14,309.54	1,022.11	
Especialista de primera	13,930.98	995.07	
Especialista de segunda, Peón	13,628.16	973.44	
Art. 18 Polivalencia	10.04	mensuales	
Art. 19 Bis. Plus Festivo	20.00	día	
Art. 20 Plus de Transporte	34.77	mensuales	
Art. 29 Ayuda Familiar	42.78	mensuales	
Art. 32 Jubilación anticipada	2,080.00		
GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL	
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:			
Encargado/a general	54.05	75.71	
Encargado/a de sección	51.10	71.55	
GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS:			
Jefe/a Administrativo/a	51.10	71.55	
Oficial Administrativo/a	49.75	69.65	
Auxiliar Administrativo/a	48.67	68.14	
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:			
Oficial de 1ª	49.75	69.65	
Conductor/a	49.75	69.65	
Oficial de 2ª	48.67	68.14	
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERIAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:			



Encargado/a	51.10	71.55	
Oficial	49.75	69.65	
Ayudante	48.67	68.14	
GRUPO 5 LAVANDERIA:			
Encargado	51.10	71.55	
Especialista de primera	49.75	69.65	
Especialista de segunda, Peón	48.67	68.14	
TABLAS SALARIALES AÑO 2024			
GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL	
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO			
Encargado/a general	15,596.70	1,114.05	
Encargado/a de sección	14,738.78	1,052.77	
GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS:			
Jefe/a Administrativo/a	14,738.78	1,052.77	
Oficial Administrativo/a	14,348.88	1,024.92	
Auxiliar Administrativo/a	14,036.96	1,002.64	
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO			
Oficial de 1ª	14,348.88	1,024.92	
Conductor/a	14,348.88	1,024.92	
Oficial de 2ª	14,036.96	1,002.64	
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERIAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:			
Encargado/a	14,738.78	1,052.77	
Oficial	14,348.88	1,024.92	
Ayudante	14,036.96	1,002.64	
GRUPO 5 LAVANDERIA:			
Encargado	14,738.78	1,052.77	



Especialista de primera	14,348.88	1,024.92	
Especialista de segunda, Peón	14,036.96	1,002.64	
Art. 18 Polivalencia	10.34	mensuales	
Art. 19 Bis. Plus Festivo	20.00	día	
Art. 20 Plus de Transporte	35.81	mensuales	
Art. 29 Ayuda Familiar	44.06	mensuales	
Art. 32 Jubilación anticipada	2,142.40		
GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL	
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO			
Encargado/a general	55.70	77.98	
Encargado/a de sección	52.64	73.69	
GRUPO 2 ADMINISTRATIVOS:			
Jefe/a Administrativo/a	52.64	73.69	
Oficial Administrativo/a	51.25	71.74	
Auxiliar Administrativo/a	50.13	70.18	
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO			
Oficial de 1ª	51.25	71.74	
Conductor/a	51.25	71.74	
Oficial de 2ª	50.13	70.18	
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERIAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:			
Encargado/a	52.64	73.69	
Oficial	51.25	71.74	
Ayudante	50.13	70.18	
GRUPO 5 LAVANDERIA:			
Encargado	52.64	73.69	
Especialista de primera	51.25	71.74	
Especialista de segunda, Peón	50.13	70.18	



\\\\\\			
CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 228 - MIÉRCOLES 24 DE SEPTIEMBRE DE 2025)			
Código	28003995011981		
Artículo 16º. - ANTIGÜEDAD			
quinquenios de	5.00 %	de su salario base de este Convenio. Con un máximo de cuatro quinquenios.	
Artículo 17º. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS			
Se establecen	2	pagas extraordinarias	
La de verano	el 15 de Julio	salario base + antigüedad	del 01 de enero al 30 de junio
La de Navidad	el día 15 de diciembre	salario base + antigüedad	desde el 01 de julio al 31 de diciembre
Artículo 19º. - HORAS EXTRAORDINARIAS			
con el	115.00 %	de recargo sobre el valor de la hora ordinaria	



Artículo 20º. - PLUS FESTIVO			
plus mínimo de	25	euros	
Artículo 21º. - PLUS DE TRANSPORTE			
su abono se llevará a cabo en doce mensualidades			
Artículo 24º. - JORNADA Y CALENDARIO LABORAL			
será de	1804	horas de trabajo efectivo al año	
Artículo 25. - VACACIONES			
DÍAS NATURALES	31		
Artículo 30º.- COMPLEMENTO DE AYUDA FAMILIAR POR HIJOS/AS			
cantidad mensual que se recoge en la tabla			
ANEXO I.			
SUBSECTOR LAVANDERÍAS INDUSTRIALES			
TABLAS SALARIALES AÑO 2025 DESDE JUNIO			



GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (7 PAGAS)	MENSUAL	
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:			
Encargado/a general	18,498.48	1,321.32	
Encargado/a de sección	17,623.34	1,258.81	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:			
Jefe/a Administrativo/a	17,623.34	1,258.81	
Oficial Administrativo/a	17,225.74	1,230.41	
Auxiliar Administrativo/a	16,907.52	1,207.68	
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:			
Oficial de 1ª Mantenimiento	17,225.74	1,230.41	
Conductor/a	17,225.74	1,230.41	
Oficial de 2ª Mantenimiento	16,907.52	1,207.68	
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERÍA:			
Especialista de 1ª	17,225.74	1,230.41	
Especialista de 2ª	16,907.52	1,207.68	
Peón/Operario/a de producción	16,907.52	1,207.68	
Ayudante/Mozo reparto	16,907.52	1,207.68	
Art. 18 Polivalencia	10.55	MENSUALES	
Art. 20. Plus Festivo	25.00	DÍA	
Art. 21 Plus de Transporte	36.53	MENSUALES	
Art. 30 Ayuda Familiar	44.94	MENSUALES	
Art. 32 Jubilación anticipada	2,185.25		
GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL	
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:			
Encargado/a general	66.07	92.49	
Encargado/a de sección	62.94	88.12	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVOS:			



Jefe/a Administrativo/a	62.94	88.12	
Oficial Administrativo/a	61.52	86.13	
Auxiliar Administrativo/a	60.38	84.54	
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:			
Oficial de 1ª Mantenimiento	61.52	86.13	
Conductor/a	61.52	86.13	
Oficial 2ª Mantenimiento	50.13	70.18	
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERÍA:			
Especialista de 1ª	51.25	71.74	
Especialista de 2ª	50.13	70.18	
Peón/Operario/a de producción	50.13	70.18	
Ayudante/Mozo de reparto	50.13	70.18	
SUBSECTOR TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS			
TABLAS SALARIALES AÑO 2025 DESDE JUNIO			
GRUPOS PROFESIONALES			
	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL	
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:			
Encargado/a general	18,498.48	1,321.32	
Encargado/a de sección	17,623.34	1,258.81	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:			
Jefe/a Administrativo/a	17,623.34	1,258.81	
Oficial Administrativo/a	17,225.74	1,230.41	
Auxiliar Administrativo/a	16,907.52	1,207.68	
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:			
Oficial de 1ª	17,225.74	1,230.41	
Conductor/a	17,225.74	1,230.41	
Oficial de 2ª Mantenimiento	16,907.52	1,207.68	



GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:			
Encargado/a	17,225.74	1,230.41	
Oficial	16,907.52	1,207.68	
Ayudante	16,907.52	1,207.68	
GRUPO 5 LAVANDERÍA			
Encargado/a	17,225.74	1,230.41	
Especialista de primera	16,907.52	1,207.68	
Especialista de segunda, Peón	16,907.52	1,207.68	
Art. 18 Polivalencia	10.55	MENSUALES	
Art. 19 Bis. Plus Festivo	25.00	DÍA	
Art. 20 Plus de Transporte	36.53	MENSUALES	
Art. 29 Ayuda Familiar	44.94	MENSUALES	
Art. 32 Jubilación anticipada	2,185.25		
GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL	
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:			
Encargado/a general	66.07	92.49	
Encargado/a de sección	62.94	88.12	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVOS:	0.00	0.00	
Jefe/a Administrativo/a	62.94	88.12	
Oficial Administrativo/a	61.52	86.13	
Auxiliar Administrativo/a	60.38	84.54	
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:	0.00	0.00	
Oficial de 1ª	61.52	86.13	
Conductor/a	61.52	86.13	
Oficial 2ª Mantenimiento	60.38	84.54	
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:			



Encargado/a	61.52	86.13	
Oficial	60.38	84.54	
Ayudante	60.38	84.54	
GRUPO 5 LAVANDERÍA			
Encargado	61.52	86.13	
Especialista de primera	60.38	84.54	
Especialista de segunda, Peón	60.38	84.54	
SUBSECTOR LAVANDERÍAS INDUSTRIALES			
TABLAS SALARIALES AÑO 2026			
GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL	
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:			
Encargado/a general	19,053.43	1,360.96	
Encargado/a de sección	18,152.04	1,296.57	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:			
Jefe/a Administrativo/a	18,152.04	1,296.57	
Oficial Administrativo/a	17,742.51	1,267.32	
Auxiliar Administrativo/a	17,414.75	1,243.91	
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:			
Oficial de 1ª Mantenimiento	17,742.51	1,267.32	
Conductor/a	17,742.51	1,267.32	
Oficial de 2ª Mantenimiento	17,414.75	1,243.91	
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERÍA:			
Especialista de 1ª	17,742.51	1,267.32	
Especialista de 2ª	17,414.75	1,243.91	
Peón/Operario/a de producción	17,414.75	1,243.91	
Ayudante/Mozo reparto	17,414.75	1,243.91	



Art. 18 Polivalencia	10.87	MENSUALES	
Art. 20. Plus Festivo	25.75	DÍA	
Art. 21 Plus de Transporte	37.63	MENSUALES	
Art. 30 Ayuda Familiar	46.29	MENSUALES	
Art. 32 Jubilación anticipada	2,250.81		
GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL	
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:			
Encargado/a general	68.05	95.27	
Encargado/a de sección	64.83	90.76	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVOS:			
Jefe/a Administrativo/a	64.83	90.76	
Oficial Administrativo/a	63.37	88.71	
Auxiliar Administrativo/a	62.20	87.07	
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:			
Oficial de 1ª Mantenimiento	63.37	88.71	
Conductor/a	63.37	88.71	
Oficial 2ª Mantenimiento	62.20	87.07	
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERÍA:			
Especialista de 1ª	63.37	88.71	
Especialista de 2ª	62.20	87.07	
Peón/Operario/a de producción	62.20	87.07	
Ayudante/Mozo de reparto	62.20	87.07	
SUBSECTOR TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS			
TABLAS SALARIALES AÑO 2026			
GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL	



GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:			
Encargado/a general	19,053.43	1,360.96	
Encargado/a de sección	18,152.04	1,296.57	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:			
Jefe/a Administrativo/a	18,152.04	1,296.57	
Oficial Administrativo/a	17,742.51	1,267.32	
Auxiliar Administrativo/a	17,414.75	1,243.91	
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:			
Oficial de 1ª	17,742.51	1,267.32	
Conductor/a	17,742.51	1,267.32	
Oficial de 2ª	17,414.75	1,243.91	
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:			
Encargado/a	17,742.51	1,267.32	
Oficial	17,414.75	1,243.91	
Ayudante	17,414.75	1,243.91	
GRUPO 5 LAVANDERÍA			
Encargado/a	17,742.51	1,267.32	
Especialista de primera	17,414.75	1,243.91	
Especialista de segunda, Peón	17,414.75	1,243.91	
Art. 18 Polivalencia	10.87	MENSUALES	
Art. 19 Bis. Plus Festivo	25.75	DÍA	
Art. 20 Plus de Transporte	37.63	MENSUALES	
Art. 29 Ayuda Familiar	46.29	MENSUALES	
Art. 32 Jubilación anticipada	2,250.81		
GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL	
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:			
Encargado/a general	68.05	95.27	



Encargado/a de sección	64.83	90.76	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVOS:			
Jefe/a Administrativo/a	64.83	90.76	
Oficial Administrativo/a	63.37	88.71	
Auxiliar Administrativo/a	62.20	87.07	
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:			
Oficial de 1ª	63.37	88.71	
Conductor/a	63.37	88.71	
Oficial 2ª Mantenimiento	62.20	87.07	
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:			
Encargado/a	63.37	88.71	
Oficial	62.20	87.07	
Ayudante	62.20	87.07	
GRUPO 5 LAVANDERÍA			
Encargado	63.37	88.71	
Especialista de primera	62.20	87.07	
Especialista de segunda, Peón	62.20	87.07	
SUBSECTOR LAVANDERÍAS INDUSTRIALES			
TABLAS SALARIALES AÑO 2027			
GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL	
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:			
Encargado/a general	19,625.04	1,401.79	
Encargado/a de sección	18,696.60	1,335.47	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:			
Jefe/a Administrativo/a	18,696.60	1,335.47	
Oficial Administrativo/a	18,274.79	1,305.34	



Auxiliar Administrativo/a	17,937.19	1,281.23	
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:			
Oficial de 1ª Mantenimiento	18,274.79	1,305.34	
Conductor/a	18,274.79	1,305.34	
Oficial de 2ª Mantenimiento	17,937.19	1,281.23	
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERÍA:			
Especialista de 1ª	18,274.79	1,305.34	
Especialista de 2ª	17,937.19	1,281.23	
Peón/Operario/a de producción	17,937.19	1,281.23	
Ayudante/Mozo reparto	17,937.19	1,281.23	
Art. 18 Polivalencia	11.19	MENSUALES	
Art. 20. Plus Festivo	26.52	DÍA	
Art. 21 Plus de Transporte	38.75	MENSUALES	
Art. 30 Ayuda Familiar	47.68	MENSUALES	
Art. 32 Jubilación anticipada	2,318.33		
GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL	
GRUPO 1 MANDOS INTERMEDIOS:			
Encargado/a general	70.09	98.13	
Encargado/a de sección	66.77	93.48	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVOS:			
Jefe/a Administrativo/a	66.77	93.48	
Oficial Administrativo/a	65.27	91.37	
Auxiliar Administrativo/a	64.06	89.69	
GRUPO 3 PERSONAL ESPECIALISTA:			
Oficial de 1ª Mantenimiento	65.27	91.37	
Conductor/a	65.27	91.37	
Oficial 2ª Mantenimiento	64.06	89.69	
GRUPO 4 PERSONAL DE LAVANDERÍA:			



Especialista de 1ª	65.27	91.37	
Especialista de 2ª	64.06	89.69	
Peón/Operario/a de producción	64.06	89.69	
Ayudante/Mozo de reparto	64.06	89.69	
SUBSECTOR TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS			
TABLAS SALARIALES AÑO 2027			
GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (14 PAGAS)	MENSUAL	
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:			
Encargado/a general	19,625.04	1,401.79	
Encargado/a de sección	18,696.60	1,335.47	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO:			
Jefe/a Administrativo/a	18,696.60	1,335.47	
Oficial Administrativo/a	18,274.79	1,305.34	
Auxiliar Administrativo/a	17,937.19	1,281.23	
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:			
Oficial de 1ª	18,274.79	1,305.34	
Conductor/a	18,274.79	1,305.34	
Oficial de 2ª	17,937.19	1,281.23	
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:			
Encargado/a	18,274.79	1,305.34	
Oficial	17,937.19	1,281.23	
Ayudante	17,937.19	1,281.23	
GRUPO 5 LAVANDERÍA			
Encargado/a	18,274.79	1,305.34	
Especialista de primera	17,937.19	1,281.23	
Especialista de segunda, Peón	17,937.19	1,281.23	



Art. 18 Polivalencia	11.19	MENSUALSES	
Art. 19 Bis. Plus Festivo	26.52	DÍA	
Art. 20 Plus de Transporte	38.75	MENSUALES	
Art. 29 Ayuda Familiar	47.68	MENSUALES	
Art. 32 Jubilación anticipada	2,318.33		
GRUPOS PROFESIONALES	QUINQUENIO 5% MENSUAL	QUINQUENIO 7% MENSUAL	
GRUPO 1 PERSONAL TÉCNICO:			
Encargado/a general	70.09	98.13	
Encargado/a de sección	66.77	93.48	
GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVOS:			
Jefe/a Administrativo/a	66.77	93.48	
Oficial Administrativo/a	65.27	91.37	
Auxiliar Administrativo/a	64.06	89.69	
GRUPO 3 PERSONAL OBRERO:			
Oficial de 1ª	65.27	91.37	
Conductor/a	65.27	91.37	
Oficial 2ª Mantenimiento	64.06	89.69	
GRUPO 4 DESPACHOS PARA TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS NO INDUSTRIALES:			
Encargado/a	65.27	91.37	
Oficial	64.06	89.69	
Ayudante	64.06	89.69	
GRUPO 5 LAVANDERÍA			
Encargado	65.27	91.37	
Especialista de primera	64.06	89.69	
Especialista de segunda, Peón	64.06	89.69	