



Administración Autónoma

NÚMERO 2025043392

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA ILUNION LAVANDERÍAS SAU

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA ILUNION LAVANDERÍAS SAU

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa ILUNION LAVANDERÍAS SAU, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 25 de julio de 2025 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial. Segundo: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Granada, a 31 de julio de 2025

Firmado por:

DELEGADO TERRITORIAL,

JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA ILUNION LAVANDERÍAS, Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN EL CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA.

Art. 1º- **Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio afectará al centro de trabajo de la Empresa ILUNION LAVANDERÍAS, S.A.U. en la provincia de Granada, aunque el domicilio social de la empresa a la que pertenece radique fuera de este término provincial.

Art. 2º- **Ámbito funcional.**

Está comprendido en el ámbito de aplicación del Convenio, el centro de trabajo de la empresa ILUNION LAVANDERÍAS, S.A.U. en la provincia de Granada, cuya actividad es el planchado de ropa y lavandería industrial, así como las ampliaciones de la actividad que con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio deban incluirse en el mismo.

Art.3º- **Ámbito personal.**

Este Convenio regula las relaciones laborales de la empresa incluida en el ámbito funcional y territorial del mismo con la totalidad de las personas trabajadoras, incluso los de nueva contratación estarán adscritos a una de las categorías profesionales previstas en el Convenio, percibiendo su salario y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto del personal de la misma categoría.

Estas disposiciones no podrán ser modificadas por pactos inferiores ni por contratos individuales y únicamente pueden ser derogados por otro convenio.

En lo sucesivo se emplea el término “trabajadores” para designar a los hombres y mujeres comprendidos en el ámbito personal de este Convenio que garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

Art. 4º- **Vigencia.**

El Convenio entrará en vigor desde el día de su publicación en el B.O.P. y producirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2024.

Art. 5º- **Duración, Denuncia, Incrementos y Revisión Salarial:**

- Duración: Desde el 01/01/2024 hasta el 31/12/2027. (4 años).
- Denuncia: 1 mes de antelación a la finalización de la vigencia.
- Incrementos:

Se partirá con las últimas tablas salariales del año 2021. El importe de los incrementos de IPC de los años 2022 y 2023 que no estaban reflejados en las nóminas actuales en salario base (se recoge en el concepto *A cuenta convenio*) se asumirá por parte de la empresa en varios años. La parte proporcional pactada se sumará al salario base a 31 de diciembre del año saliente y a la suma total se le aplicará el correspondiente IPC a 31 de diciembre del año saliente. El importe que quede pendiente del concepto “A cuenta convenio” se seguirá percibiendo con la denominación Plus transitorio hasta su total desaparición a 31 de diciembre de 2026.

Para las nóminas correspondientes al año 2024 el salario base se calculará sumando el salario base del 2021 más el 50 % del concepto antes indicado más el 3,1% del IPC a 31 de diciembre de 2023.

Para las nóminas del año 2025, el salario base se calculará sumando al salario base del 2024, el 16,67 % del concepto antes indicado, más el IPC a 31 de diciembre de 2024.

Para las nóminas del año 2026, el salario base se calculará sumando al salario base del 2025, el 16,67 % del concepto antes indicado, más el IPC a 31 de diciembre de 2025.

Para las nóminas del año 2027, el salario base se calculará sumando al salario base del 2026, el 16,66 % del concepto antes indicado, más el IPC a 31 de diciembre de 2026.

Siendo de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales incluidos en este convenio.

Si el IPC real a 31 de diciembre del año saliente durante la vigencia o prórroga del presente convenio fuera inferior al 1,5% las tablas salariales se verán incrementadas con una subida salarial del 1,5%, siempre que la rentabilidad media del centro de trabajo sea de un 2% o superior con respecto al año anterior.

El Convenio se prorrogará tácitamente de año en año y en todas sus cláusulas si no es denunciado por cualquiera de las partes.

En todo caso si ninguna de las partes denunciara el presente convenio, las tablas salariales se actualizarán tácitamente con la aplicación del IPC real a 31 de diciembre del año anterior.

Art. 6º- Garantía “Ad Personam”.

1. Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam “. Incluyéndose como condición más beneficiosa, incluso las mejoras voluntarias que la Empresa haya establecido con las personas trabajadoras.

2. No obstante lo anterior, de forma excepcional y exclusivamente para la actualización de las tablas salariales de los años 2024, 2025 y 2026, se reorganizan los conceptos de nómina de las personas trabajadoras con la categoría de Técnico/a de Desarrollo Social de forma que el Plus transitorio especificado en las tablas salariales, podrá ser compensado y absorbido de la mejora voluntaria y del «a cuenta convenio» que viniera percibiendo cada persona trabajadora, garantizando que no se produzca ninguna merma sobre el salario global que actualmente corresponde a las mismas.

Art. 7º- Comisión Paritaria.

COMPOSICIÓN:

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Aplicación y de Seguimiento de lo establecido en este Convenio, así como de aquellos que emanen de la Legislación Laboral vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes negociadoras del Convenio, independientemente de los Asesores que cada parte asigne, cuando así lo consideren conveniente.

COMPETENCIA:

La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio y de cuantos conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales surjan de la aplicación de la Legislación Laboral vigente en cada momento.

Todas las personas trabajadoras y la Empresa cuando tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo o de la Legislación Laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral de la Empresa.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

PROCEDIMIENTO:

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa y las

personas trabajadoras con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos y deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá información al respecto que disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

CONVOCATORIA:

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

DOMICILIO:

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sedes de la Empresa Ilunion Lavanderías Industriales, S.A.U, en Granada c/ María Auxiliadora, s/n, y por la representación de las personas trabajadoras, en las sedes de CC.OO. y U.G.T. en Granada en calle Periodista Francisco Javier Cobos, 2.

Art. 8º- Organización del Trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa en virtud de lo establecido en la legislación laboral vigente.

Se respetarán las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

TRANSMISIÓN DE EMPRESAS:

Se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de funciones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria, hubiere adquirido el cedente.

Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de las personas trabajadoras, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores/as respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión.
- b) Motivos de la transmisión.
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales para las personas trabajadoras de la transmisión.
- d) Medidas previstas respecto a las personas trabajadoras.

Art. 9º-El periodo de prueba.

El periodo de prueba para el personal consistirá en dos meses para el personal técnico, y 1 mes para el resto del personal. En los supuestos de sucesivos contratos para el mismo personal no habrá período de prueba siempre que las funciones y categoría sean las mismas.

Art. 10º- Trabajo de Categoría Superior.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior a la suya deberá de percibir, durante el tiempo de prestación de los mismos, la remuneración que corresponda a la categoría a la cual circunstancialmente queda adscrito. Si dicha duración fuese de 6 meses durante un año o de 8 meses durante 2 años, tendrá derecho a que se le confirme y clasifique en dicha categoría.

Art. 11º- Jornada de Trabajo.

Durante la vigencia del Convenio la jornada quedará establecida, en 1.800 horas de jornada efectiva en cómputo anual, siendo la jornada semanal de 40 horas distribuidas de lunes a domingo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.

En todo caso, se aplicará la normativa referente a cualquier reducción de jornada anual que se pudiera producir, en los términos estrictos que determine la publicación.

Art. 12º- Descanso Semanal.

El descanso semanal será de 48 horas (dos días) ininterrumpidas de forma rotatoria y de tres días seguidos cuando uno de ellos sea domingo, (viernes, sábado y domingo) y (sábado, domingo y lunes) en el departamento de logística. No obstante, si por circunstancias de la producción el resto de los departamentos del centro de trabajo tuviesen asignada distribución de jornada de lunes a domingo, sería de aplicación el sistema de descanso mencionado en este apartado, previa comunicación, justificación y consulta al comité de empresa.

Para el resto de las personas trabajadoras el descanso semanal será de 48 horas (dos días) ininterrumpidas sábado y domingo excepto la semana que corresponda trabajar el sábado en cuyo caso el descanso semanal sería de domingo y lunes, siempre que no exista apertura del centro de trabajo el domingo en cuyo caso sería de aplicación el sistema de descanso mencionado anteriormente, previa comunicación, justificación y consulta al comité de empresa.

Cuando el descanso semanal coincida con un día festivo, se anotará un día más de descanso, para su posterior disfrute.

Art. 13º- Calendario Laboral.

La dirección de la empresa confeccionará el Calendario Laboral en el primer mes de cada año y en él se recogerá, la expresión exacta de la jornada: horario de trabajo diario (especificando jornadas, trabajo a turnos, etc.), jornada semanal, descansos, festivos, etc.

Todas las personas trabajadoras con una jornada igual o superior a 6 horas diarias, tendrán derecho a 30 minutos de descanso que se computará como tiempo efectivo de trabajo. La jornada de 4 horas dispondrá de 15 minutos de descanso computados como tiempo efectivo de trabajo.

Art.14º- Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, divididas en dos quincenas: una de invierno y otra de verano. La de invierno del 15 de diciembre al 15 enero y del 1 de marzo al 31 de mayo, y la de verano que será desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotativos.

Cuando un trabajador se encuentre en IT al inicio de sus vacaciones, no se perderán las mismas, estableciéndose un nuevo periodo de disfrute una vez finalizada la IT. Cuando el inicio de vacaciones coincida con el descanso semanal se anotará un día para su posterior disfrute. Cuando durante el periodo de vacaciones coincidan más de cuatro días de descanso semanal, se anotará un día más por cada uno de ellos, para su posterior disfrute.

Art. 15º- Fiestas.

Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperable, que se trabajen por necesidades del servicio, serán compensadas con un día de descanso. Adicionalmente, se complementará dicha compensación económicamente con abono de un día (incluidos todos los conceptos de la nómina).

La empresa tendrá un máximo de 4 meses posteriores a la realización, para compensar dicho festivo. Los centros de trabajo permanecerán cerrados a todos los efectos el día 25 de diciembre al objeto de que las personas trabajadoras puedan conciliar su vida familiar con la laboral. Cuando el 25 de diciembre coincida en descanso semanal, se anotará un día para su posterior disfrute. Igualmente tendrá carácter de festivo no recuperable la media jornada del día 3 de mayo.

Para determinar la posibilidad de cierre del centro de trabajo los días 01 de enero y 06 de enero, sea cierre total, parcial, o mantenimiento de apertura del mismo, la Dirección de la Empresa se reunirá con el Comité de Empresa en el mes de noviembre o principios de diciembre con el fin de valorar si el mencionado cierre es viable, atendiendo a las circunstancias organizativas y de producción del año en curso.

Art. 16º- Permisos y Licencias Retribuidas.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se detalla:

- a) Matrimonio del trabajador/a, 15 días naturales.
A partir de cinco años de antigüedad en la empresa, disfrutará de un día más por cada periodo de 12 meses en la empresa, hasta un máximo de 20 días.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos o nietos del trabajador seis días naturales, con independencia de donde se haya producido el deceso.
- d) Por fallecimiento de los familiares no citados en el apartado c), tres días ampliables a cuatro si hay desplazamiento.
- e) Por traslado de su domicilio habitual, dos días.
- f) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres, un día.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Tratándose de situaciones en las que no son posibles la asistencia

por otros medios o requerimientos judiciales, policiales.

h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en Institutos o centros académicos o social, siendo retribuidos los diez primeros días del año.

i) Cuidado del lactante: se estará en lo dispuesto a lo regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Guarda legal: se estará en lo dispuesto a lo regulado en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

k) Las personas trabajadoras podrán ampliar los días de licencias a cuenta de los días que adeuda la empresa en descansos y al periodo vacacional, en casos de extrema gravedad.

l) Asuntos propios: El trabajador/a tendrá derecho a disfrute de un día de Permiso Remunerado en concepto de Asuntos Propios. Este permiso deberá ser preavisado con al menos 2 días de antelación al responsable del departamento para el que preste servicio el trabajador/ a, que en ningún caso podrá coincidir con festivos.

No podrán concurrir en la misma fecha más del 5% de plantilla efectiva, ni más de un trabajador en aquellos departamentos conformados por menos de diez personas.

En caso de exceder las solicitudes del 5%, será potestad de la Dirección del Centro la autorización o no del mismo, basándose en criterios objetivos y ajustándose a las circunstancias productivas. De haber discrepancia, la dirección del centro deberá consensuarlo con el comité de empresa.

m) Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, 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 consulta al personal médico de medicina general como al especialista. Atendiendo a las limitaciones que se reflejan a continuación.

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 posible.

Las personas trabajadoras dispondrán del número de horas anuales retribuidas y no recuperables para el fin descrito en este artículo que se indican a continuación:

Año 2025: 10 horas anuales.

Año 2026: 10 horas anuales. Puede aumentar 10 horas más, hasta alcanzar un máximo de 20 horas en ese año, siempre que el índice de absentismo del año 2025 se reduzca con respecto al año 2024. En el mes de enero de 2026 se informará a la comisión paritaria del índice de absentismo.

Año 2027: 10 horas anuales. Puede aumentar 10 horas más, hasta alcanzar un máximo de 20 horas en ese año, siempre que el índice de absentismo del año 2026 se reduzca con respecto al año 2025. En el mes de enero de 2027 se informará a la comisión paritaria del índice de absentismo.

A efectos de este artículo el personal entregará a la empresa los justificantes pertinentes en el plazo más breve posible, además deberá solicitar el permiso remunerado conforme al procedimiento establecido por la empresa para tal efecto.

Para los supuestos reflejados en los apartados b), c), d) y e) si el día en que se produce el hecho que justifica dicho permiso no es laborable o coincide con descanso semanal, se inicia el primer día laborable que le siga.

En todo caso será de aplicación la ley de familias del [Real Decreto-ley 5/2023](#), de 28 de junio de 2023

Art. 17º- Permiso no retribuido.

Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, 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 consulta al personal médico de medicina general como al especialista. Estas horas tendrán la consideración de permiso no retribuido cuando se supere el disfrute del número de horas retribuidas recogidas en el artículo 16, letra m, del presente Convenio Colectivo.

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 posible.

Art. 18º- Ropa de trabajo.

Todo trabajador/a tendrá derecho a recibir dos uniformes completos y para las zonas de lavado, conductores y mantenimiento, dos pares de zapatos cada año, la ropa de trabajo será la adecuada para el trabajo que se desarrolle. Se dispondrá de tres dotaciones constantes de ropa como mínimo, velando el trabajador por el uso de estas, al reemplazar las prendas se ejercerá un estudio de las mismas. pudiendo la empresa adoptar medidas disciplinarias ante la falta de buen uso, así como la falta de uso del servicio de lavandería puesto a disposición de las personas trabajadoras.

Art. 19º- Estructura de Retribuciones.

Tendrá la consideración de Salario Base las percepciones económicas de las personas trabajadoras por la prestación profesional de los servicios laborales pactados.

En la estructura de las retribuciones de trabajo se distinguirá el salario base y los complementos del mismo.

Los Complementos Salariales habrán de quedar incluidos necesariamente en alguna de las modalidades siguientes:

- a) Personales: Antigüedad, conocimientos especiales, plus de transporte y plus de convenio.
- b) De Puesto de Trabajo: penosidad, nocturnidad.
- c) Por calidad o cantidad de trabajo: horas extraordinarias, asistencia, festivos.
- d) De vencimiento superior al mes: gratificaciones extraordinarias.

Art. 20º- Clasificación Profesional.

Definición de los grupos y categorías profesionales

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

Grupo 1 - Personal directivo

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 y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

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

Grupo 2 - Personal mandos intermedios

Criterios generales: realizan funciones que suponen la realización de trabajos técnicos 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 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 o de propia dirección, a los que han de dar cuenta de su gestión.

a) **Jefe/a de sección:** es el que con mando directo sobre los encargados tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección de la producción y la sección a su cargo. La fiscalización de los gastos, la clasificación y distribución del trabajo y la determinación de los procedimientos a utilizar. Le corresponderá esta categoría al jefe de producción, mantenimiento y transporte y textil & customer care.

b) **Jefe/a administrativo/a:** es el empleado provisto o no de poder; que tiene a su cargo la dirección y responsabilidad directa de la oficina general.

Grupo 3 - Personal técnico

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

b) **Encargado/a:** es el que dirige los trabajos de un turno, 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 del turno a su cargo.

c) **Técnico/a de 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. Su iniciativa se extiende a todos los elementos del proceso de mantenimiento en forma autónoma. Comporta la responsabilidad sobre su propio trabajo y la de coordinación y supervisión de las funciones y tareas del equipo dependiente, así como del trabajo técnico y especializado realizado.

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

e) **Oficial de mantenimiento:** es el empleado que, dependiendo del técnico de mantenimiento y pudiendo tener a su cargo personal de mantenimiento, se responsabiliza de áreas específicas del mantenimiento de la maquinaria o de las instalaciones de especial complejidad.

f) **Gestor cliente:** Dependiendo del Director/a y/o Jefe/a Gestión Textil-Cliente, es la persona con la misión de conseguir el equilibrio entre la excelente gestión de cliente y el cumplimiento presupuestario de compras textiles. Desarrolla los inventarios planificados de ropa, seguimiento de sus resultados, las implantaciones, seguimiento de los clientes, la atención a los clientes y la gestión de incidencias. Participación en la organización previa a la entrada de un cliente. Gestión administrativa y documental de su área, seguimiento del portal cliente, atención telefónica y visitas presenciales a los clientes. Enlace entre cliente y planta. Fomento entre los clientes de las encuestas de satisfacción de servicio, participando en los planes de acciones correctoras y velando por su correcta aplicación. Detecta oportunidades de venta y las deriva a los comerciales de venta.

g) **Gestor textil:** Dependiendo del Director/a y/o Jefe/a Gestión Textil-Cliente, es la persona encargada de realizar el control y seguimiento de la compra textil, gestión de mermas y control de almacén (stocks). Ocupándose de los seguimientos presupuestarios, análisis de datos de los mismos, gestión de rechazos y mermas, solicitudes de pedidos, detección y seguimiento de incidencias y almacén, y realización de las previsiones de compras.

Grupo 4 - Personal especialista

Criterios generales: trabajos que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

a) Oficial 1ª: los oficiales de primera serán aquellos oficiales de segunda con tres años de antigüedad en su categoría que asuman la responsabilidad, manejo y/o programación de la maquinaria en su trabajo.

b) Oficial 2ª: Es el empleado que realiza su función en el puesto de producción o máquinas designadas, como pueden ser lavadoras, calandras, túneles de lavado, secadoras o plegadoras y quien, no teniendo los conocimientos técnicos y de oficio necesarios para desarrollar todas las funciones de un oficial de primera, realiza algunas de ellas.

La promoción de los auxiliares u operarios/as a oficial de segunda se realizará según las necesidades productivas de la empresa, consensuándose entre la dirección de la empresa y el comité.

c) Especialista: Son los/as operarios/as de planta que trabajan en la zona de lavado. Estas personas trabajadoras perciben un plus mensual de penosidad.

d) Conductor/a 1ª: Es quien provisto del permiso de conducción de clase C o superior, y con conocimientos técnicos y prácticos del vehículo, se encarga de la ejecución del transporte y del mantenimiento de vehículo, llevando a cabo la entrega o reparto que se le encomiende.

e) Conductor/a 2ª: En el empleado que realiza trabajos de conductor que no requieran el permiso de conducción de clase C

Grupo 5 - Personal auxiliar

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

a) Personal Auxiliar (operario/a de planta): es el empleado que, dependiendo del encargado o del oficial de planta, o del personal técnico, lleva a cabo operaciones elementales.

b) Operario/a de mantenimiento/limpieza: Empleados/as que realizan la limpieza diaria de superficie exterior de máquinas y cuadros eléctricos, zonas comunes aledañas a máquinas y mantener despejadas las zonas de paso.

c) Operario/a de limpieza: es el personal que realiza la limpieza de suelos, paredes, techos y mobiliario de los espacios.

d) Costurero/a: Es la persona encargada de la confección y reparación de prendas garantizando la calidad del producto.

Artículo 21º Plus de Asistencia.

Se establece el pago de un PLUS DE ASISTENCIA de carácter mensual. Este plus se percibirá en todo caso por día efectivo de trabajo y siempre de conformidad a los términos establecidos en el presente documento.

El importe del plus de asistencia será de 20 €/brutos mes por persona.

Adicionalmente, si el índice de absentismo es inferior al 7%, el importe del plus a abonar será de 30€/brutos mes, a distribuir entre las personas trabajadoras de todos los departamentos.

El plus de asistencia se verá reducido proporcionalmente a la jornada de trabajo realizada por las personas trabajadoras a tiempo parcial.

La revisión del índice de absentismo se realizará mes a mes, y el abono del plus asistencia se realizará a mes vencido, previa información al Comité de Empresa del índice de absentismo.

Condiciones de Cumplimiento, Devengo y Pago del Plus de Asistencia.

El pago del plus de asistencia se hará efectivo de la siguiente manera: no se percibirá este plus de asistencia mensual en los siguientes supuestos:

- a) Procesos de Incapacidad Temporal que deriven de Enfermedad Común.
- b) Ausencias injustificadas.

Se percibirá de forma proporcional en virtud de los días efectivamente trabajados descontándose los días no trabajados en los siguientes supuestos:

- a) Enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo.
- b) Licencia en caso de matrimonio.
- c) Licencia en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado.
- d) Licencia por traslado de domicilio habitual
- e) Licencia para asistir a examen final para la obtención de títulos oficiales.

El periodo de devengo del presente PLUS DE ASISTENCIA será el mes natural en curso. Asimismo, se establecerá un pago proporcional de este complemento a aquellas personas trabajadoras que inicien su actividad antes o después del vencimiento de cada mes.

Art. 22º- Plus de Nocturnidad.

El personal que realice su trabajo en periodos nocturnos, se le abonará un plus de nocturnidad consistente en un 30% de su salario base. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana.

Art. 23º- Plus de Expedición (antes denominado Plus empaquetadora).

Toda persona trabajadora que realice su tarea en la empaquetadora percibirá un plus de expedición por día efectivo de trabajo de 4,00 euros diarios, siempre que el tiempo efectivo diario trabajado sea de, al menos, el 25 % de la jornada.

Art. 24º-Plus de Penosidad.

Toda persona trabajadora que realice su trabajo en zona de lavado (sucio), cobrará un plus de penosidad mensual de 120,59 para el año 2024 y 123,96 euros para el año 2025, incrementándose en años sucesivos conforme lo establecido en el artículo 5 de este convenio.

Las personas trabajadoras con categoría de Gestor Cliente percibirán el plus de penosidad en los supuestos que realicen tareas de separación de ropa y en proporción al número de días que realicen esta función. Para el percibo de este plus no se requerirá que la totalidad de la jornada se realice en la tarea de separación de ropa.

Art. 25º-Plus de Antigüedad.

La cuantía del complemento salarial de Antigüedad será del 7% del Salario Base para cada quinquenio, hasta el límite máximo de cinco quinquenios.

Art. 26º-Plus de transporte.

Desde la firma del presente convenio se establecerá un plus de transporte mensual para todas las personas trabajadoras con importe de 20,00 €/mes (0,91€ diarios). Se abonará en 11 pagas, por lo tanto, no se percibirá en vacaciones ni forma parte de las pagas extraordinarias.

Tampoco se abonará durante los días que la persona trabajadora se encuentre en las situaciones recogidas en los artículos 16, 17, 32 y 41 del presente convenio. Este plus está vinculado a la presencia efectiva, abonándose de forma proporcional por los días trabajados.

Art. 27º-Plus de Actividad.

Toda persona trabajadora que realice su trabajo descargando lavadoras, separando ropa en cinta, cubas de ropa, pick-up, o cargando secadoras percibirá un plus diario de 2,5€, siempre que el tiempo efectivo diario trabajado sea de, al menos, el 25 % de la jornada.

Art. 28º-Dietas de Gastos de Viaje.

A toda persona trabajadora que, en comisión de servicios, fuera de su actividad ordinaria de trabajo, necesite desplazarse fuera de la localidad y retorne a su centro de trabajo en su jornada laboral se le abonará la cantidad de 19 euros por comida o cena y 8 euros por el desayuno. No se incluirá en este concepto a las personas trabajadoras del departamento de distribución. En caso de necesitar pernoctar, por motivos de servicio fuera de su localidad, entrarían a percibir también una dieta de hospedaje.

Art. 29º- Horas Extraordinarias.

Según el R. D. 1.368/1985, del 7 de julio en los Centros Especiales de Empleo se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios. Si por causas imprevistas o de fuerza mayor algún trabajador se viera en la necesidad de realizarlas, previa información a los representantes de las personas trabajadoras, estas horas serán retribuidas con un incremento del 75% sobre el salario base/hora para todas las categorías.

Art. 30º -Gratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a dos pagas extraordinarias, una en el mes de junio y otra en diciembre, que se abonarán a razón de una mensualidad cada una de ellas de salario base, antigüedad, mejora voluntaria, plus penosidad y plus actividad.

Art. 31º.- Seguro Colectivo.

La Empresa deberá concertar un Seguro de Vida para las personas trabajadoras asumiendo el coste total de las primas para las contingencias siguientes:

Fallecimiento - 6.000,00 euros

Incapacidad Absoluta, permanente y Gran Invalidez - 6.000,00 euros

Art. 32º-Complemento por Accidente y Enfermedad.

Las personas trabajadoras que causen baja por incapacidad temporal percibirán:

- I.T. COMÚN: Lo dispuesto en la legislación vigente. Se seguirá aplicando un complemento de IT por importe de 2,12 euros diarios a partir del día 21 de la baja.
- I.T. LABORAL: En caso de enfermedad profesional, se cobrará el 100% de la base de cotización siempre que medie intervención quirúrgica u hospitalización.
- ACCIDENTE DE TRABAJO: La persona trabajadora en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, tiene derecho, desde el primer día, a la percepción del 100% de la base de cotización.

Art. 33º-Excedencia Voluntaria.

Cualquier trabajador con una antigüedad mínima en la empresa de un año, tendrá derecho a una excedencia voluntaria de hasta un máximo de cinco años. El periodo mínimo que se puede solicitar será de cuatro meses, que podrá ser prorrogable.

El trabajador en excedencia voluntaria gozará de reserva en su puesto de trabajo durante dos años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Al finalizar el periodo de excedencia el trabajador tendrá derecho a incorporarse a su puesto de trabajo en el día siguiente sin más requisito que el de haber anunciado su intención con una antelación mínima de un mes.

Art. 34º-Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El empresario debe garantizar la seguridad y la salud de todas las personas trabajadoras a su cargo, adoptando cuantas medidas sean necesarias para ello, y más concretamente, aquellas referidas a evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación. Paralelamente las personas trabajadoras deben velar por el cumplimiento de las medidas de prevención individuales o colectivas que en cada caso se adopten. Todo ello de conformidad con la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y las normas que la desarrollan, en especial el R.D. 487/1997 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares.

La empresa promoverá la práctica de reconocimientos médicos a todas las personas trabajadoras a través de los órganos sanitarios competentes.

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos de trabajo, dicha participación se canalizará a través de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Art. 35º- Medios para la distribución de la Ropa.

La Empresa para realizar la recogida y entrega en establecimientos que tengan difícil acceso, pondrán los medios técnicos y/o mecánicos suficientes, para desarrollar las tareas sin riesgo.

Art. 36º- Jubilación.

Será de aplicación lo regulado en el Real Decreto 370/2023, de 16 de mayo.

Art. 37º- Contrato Fijo Discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Los empresarios procederán al llamamiento de las personas trabajadoras fijos discontinuos por orden de antigüedad, dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional, interrumpiéndose sus servicios en orden inverso.

Dicho llamamiento se producirá cada vez que los servicios del trabajador sean necesarios y en el orden que vaya determinando el volumen normal de trabajo en la empresa. De igual modo, la determinación de las fechas de inicio y de finalización del período de llamamiento se fijarán ajustándose a las necesidades productivas del centro. El llamamiento deberá hacerse de forma expresa a fin de que quede constancia del mismo.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento establecida, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Se establece como período de llamamiento el comprendido entre el 15 de febrero y el 15 de noviembre. Este período podrá modificarse previo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, siempre que el aumento o la disminución de la producción lo justifique.

En el momento de formalizar el contrato de trabajo, la persona trabajadora deberá señalar un medio de comunicación a través del cual la empresa le comunicará el correspondiente llamamiento, y mediante el cual confirmará a la empresa la debida recepción del llamamiento.

A estos efectos, la persona trabajadora deberá identificar una dirección postal, un número de teléfono y una dirección electrónica, y le corresponde el deber de informar de forma inmediata al empresario de cualquier variación de tales datos de contacto.

En el caso de contratos fijos-discontinuos concertados para trabajos que puedan calificarse como de naturaleza estacional o de temporada, por necesidades de la producción o razones del servicio, la Empresa, informando previamente al Comité de Empresa, podrá modificar las fechas de inicio y terminación del periodo de actividad establecido anteriormente por un tiempo no superior a 1 mes, respetando, en todo caso, una duración máxima de diez meses. A estos efectos, la fecha de inicio y terminación del periodo de actividad de referencia se determinará anualmente por la Empresa en el calendario laboral.

La Empresa elaborará un escalafón anual del personal fijo-discontinuo en el que figurarán la fecha antigüedad; el puesto de trabajo y el grupo profesional; el centro de trabajo, el departamento, área y/o sección de pertenencia, así como el número de días trabajados a la fecha de publicación del mismo.

La extinción del contrato de trabajo del personal fijo-discontinuo por cualquier causa prevista en el Estatuto de los Trabajadores determinará que dicha persona trabajadora cause baja igualmente del escalafón del personal fijo-discontinuo.

El llamamiento del personal fijo discontinuo se realizará según los siguientes criterios objetivos y formales:

a) El llamamiento únicamente podrá producirse entre el personal fijo-discontinuo que forme parte del escalafón que se confeccionará anualmente por parte de la Empresa. Se facilitará al Comité de Empresa la información correspondiente a dicho escalafón.

b) El llamamiento se realizará durante el periodo de actividad de referencia o por la naturaleza intermitente de los trabajos, en función de las necesidades que existan de dicho personal en tiempo y número.

c) La finalización del periodo de actividad iniciado por el llamamiento se producirá según disminuyan y/o concluyan las necesidades de producción que activaron dicho llamamiento de personal durante el inicial periodo de actividad.

d) El orden de llamamiento se producirá entre el personal fijo-discontinuo del grupo profesional que se necesite, a cuyos efectos se tendrán en consideración las especialidades o particularidades del puesto de trabajo a cubrir, la antigüedad de la persona trabajadora, y las necesidades productivas y organizativas del centro de trabajo, departamento, área y/o sección.

e) Por razones puntuales de producción, y debidamente acreditadas, los responsables de los centros de trabajo podrán atender a otros criterios objetivos para proceder al llamamiento de personas trabajadoras. Estas razones no permitirán realizar un nuevo llamamiento por dichos criterios para el periodo de actividad inmediatamente siguiente al de su acontecimiento.

f) El llamamiento del personal fijo discontinuo se efectuará con una antelación mínima de 5 días naturales mediante comunicación escrita dirigida a la persona trabajadora con las condiciones

de su incorporación, pudiendo éstas figurar con carácter estimado y orientativo en aquellos aspectos en los que no sea posible su concreción exacta.

Dicha comunicación se remitirá mediante carta certificada al domicilio de la persona trabajadora que conste en la Empresa o, alternativamente, a través del correo electrónico enviado a la dirección electrónica facilitada por la persona trabajadora o cualquier otro medio del que quede constancia de la debida notificación a la persona interesada.

A tal efecto, la persona trabajadora que sea contratada bajo esta modalidad deberá facilitar a la Empresa los datos actualizados de su domicilio, correo electrónico y teléfono.

La persona trabajadora se encuentra obligada a comunicar por escrito a la Empresa cualquier cambio en los datos proporcionados, siendo la única responsable de la no recepción del llamamiento por no haber comunicado dichos cambios; no pudiendo aducir incumplimiento del llamamiento.

En todo caso, la persona trabajadora deberá contestar por escrito a la comunicación de llamamiento de la Empresa confirmando o rechazando su incorporación, con una antelación mínima de 72 horas a la fecha prevista.

Sin perjuicio de lo anterior, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán acreditar por cualquier medio admitido en Derecho, incluidos los medios de mensajería instantánea, que se han cumplido sus respectivas obligaciones respecto al llamamiento, o, en su caso, que se ha producido un incumplimiento de estas.

En el caso de que, una vez producido su llamamiento, la persona trabajadora no confirme su incorporación en el plazo anteriormente indicado, lo rehúse, o no se incorpore a su puesto de trabajo en la fecha del llamamiento, tendrá la consideración a todos los efectos de una renuncia, dimisión o abandono, y, consecuentemente, se producirá la extinción de su contrato de trabajo por baja voluntaria. No obstante lo anterior, si la persona trabajadora acredita en el momento del llamamiento que tiene formalizado un contrato de trabajo temporal con otra compañía, de forma excepcional se reservará su puesto de trabajo hasta el siguiente llamamiento. Se respetará esta circunstancia cuando se realicen dos llamamientos, como máximo, de forma consecutiva. A partir del tercer llamamiento, si la persona trabajadora no se incorpora, se producirá la extinción de su contrato de trabajo por baja voluntaria. Posteriormente, tras la tramitación de la baja voluntaria, si la Empresa tiene vacantes en la siguiente temporada, en la modalidad contractual fija discontinua, estas personas tendrán preferencia para ofertarles de nuevo el puesto de trabajo.

Se exceptúa de lo anterior, la circunstancia de que dicha falta de incorporación obedezca a una enfermedad justificada, permiso por nacimiento, permiso por lactancia o cualquier otra situación de las previstas en el artículo 55.5 ET, y siempre que dichas situaciones hayan sido debidamente comunicadas y justificadas a la Compañía.

En este último caso, la persona trabajadora tendrá derecho a incorporarse a su puesto de trabajo en el siguiente llamamiento que se produzca, conforme a los criterios objetivos y formales de llamamiento previstos en el presente artículo, una vez haya finalizado la causa impeditiva y siempre que dicha finalización se haya puesto en conocimiento de la Dirección de la Empresa de forma fehaciente.

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

La Empresa trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

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

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

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

Art. 38º- Contrato de duración determinada.

Se atenderá a lo regulado en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción vigente dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Art. 39º- Formación.

La empresa se debe comprometer a mejorar la formación de las personas trabajadoras para adaptarla a las nuevas condiciones de trabajo tanto tecnológicas como de logística.

Siempre que la formación sea por cuenta de la empresa, y esté directamente relacionada con el puesto de trabajo que desarrolla la persona, se realizará dicha formación en horario laboral o en su defecto se compensarán las horas de formación con descanso.

Art. 40º. Faltas.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves:

1. –Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.
2. –De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de treinta días, inferior a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven grandes perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No comunicar con la antelación debida cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. –El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. –Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 6.–No atender a clientes o usuarios, con la corrección y diligencia debidos.
- 7.–No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. –Las discusiones con los compañeros/as de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de visitas o usuarios.
9. –Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- 10.- La no realización del fichaje obligatorio según la normativa vigente. En caso de reincidencia, ésta podrá considerarse como falta grave o muy grave, atendiendo a la gravedad de los hechos.
- 11.- La falta de uso del servicio de lavandería puesto a disposición de las personas trabajadoras. Se considerará falta leve por cada falta de uso semanal.
12. No utilizar el uniforme de trabajo.

B) Serán faltas graves:

1. –Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas cometidas en el periodo treinta días.
2. –Faltar dos días al trabajo durante el periodo de treinta días sin causa justificada.
3. – Falta de entrega de documentación que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.
4. –Entregarse a juegos, cualesquiera que sean estando de servicio.
5. –La simulación de enfermedad o accidente.
6. –La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implicase quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada falta muy grave.
7. –Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y material del centro de trabajo y/o sus vehículos. Acciones como golpear objetos, tirar cosas con intención de romper, dar patadas a máquinas, armarios, puertas u otros materiales de la empresa.
8. –Simular la presencia de otra persona trabajadora fichando o firmando por esta.
9. –La negligencia, descuido, error o demora en la ejecución del trabajo que afecten a la buena marcha del mismo.
10. –Discusiones con los compañeros/a de trabajo en presencia de visitas clientes o usuarios y que trasciendan a estos.
11. –Emplear para uso propio materiales, herramientas y prendas de la empresa.
- 12.–La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme de la empresa.
13. –El consumo de sustancias tóxicas en el centro de trabajo o comportamiento que induzca a pensar que la persona trabajadora el trabajador este bajo los efectos de las drogas.
14. –Fumar fuera del espacio habilitado y el horario establecido para ello.
15. –La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.
16. –La falta de aseo y pulcritud de la persona trabajadora durante el servicio.
- 17.- Utilizar el teléfono móvil con fines particulares durante el tiempo de trabajo, incluida la mensajería instantánea y/o aplicaciones del teléfono móvil sin fines laborales.

C) Serán faltas muy graves:

- 1.- Más de cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas cometidas en el periodo de treinta días.
2. –Más de tres faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en un periodo de sesenta días o diez durante el año.
3. –Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros/as de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa y en relación al trabajo con ésta.
4. –Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en vehículos, materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa y/o sus clientes.
5. –El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
6. –La embriaguez o uso de drogas durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuera habitual y repercutiera en el desempeño del trabajo.
7. –Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa y de los usuarios.
- 8.–Revelar a elementos extraños de la empresa datos de reserva obligada.
9. –Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como, a los compañeros y subordinados. Insultar, golpear o empujar a compañeros o subordinados.
10. –La falta de aseo, siempre que sobre eso se hubiera llamado repetidas veces la atención la persona trabajadora, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
11. –La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de la labor.
12. –Originar frecuentes discusiones con los compañeros/as de trabajo.
13. –La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en

un periodo dentro de seis meses de la primera.

14. –La reincidencia en el consumo de sustancias tóxicas en el centro de trabajo o comportamiento que induzca a pensar que la persona trabajadora este bajo los efectos de las drogas.

15. –La reincidencia en fumar fuera del espacio habilitado y el horario establecido para ello. **16.**–La distribución de drogas ilegales en el centro de trabajo.

17. –Cualquier tipo de conducta que se resuelva, por la Comisión contra el acoso, como acoso laboral, sexual o por razones de sexo será considerada como muy grave.

18. –Cualquier tipo de conducta de acoso moral según los criterios establecidos en el protocolo de Ilunion Lavanderias para la prevención de conductas desajustadas, conflictos o situaciones de acoso moral en el ámbito laboral. En este acuerdo se asumen y suscriben en todos sus términos los protocolos existentes en la empresa para prevenir tales conductas y que se dan por reproducidos a todos los efectos.

19. –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.

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

Art. 41º. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves: –Amonestación verbal o amonestación por escrito. –Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves: –Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves: –Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días. –Despido.

Art. 42º. Procedimiento sancionador.

La empresa tiene la facultad de imponer sanciones. Toda sanción, salvo la amonestación verbal, se notificará por escrito a la persona trabajadora. En esa comunicación se hará constar la fecha y los hechos que la motivan, así como la calificación de la falta y sanción impuesta. Asimismo, la empresa informará al Comité de Empresa de todas las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves.

Art. 43º. Prescripción de las faltas.

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

Art. 44º- Cláusula de descuelgue.

“De conformidad con el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la misma, podrán pactar la inaplicación de las condiciones económicas, técnicas, organizativas y de producción del Convenio.

A dicho efecto, en cualquier momento a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, la Empresa comunicará a la comisión paritaria de este convenio colectivo y a la representación legal de las personas trabajadoras en la misma el inicio de un período de consultas que tendrá una duración máxima de quince días y que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial de inaplicación, y que en todo caso no se considerará iniciado hasta que se realice la aportación de la documentación económica acreditativa de dicha situación, entre otra, una memoria explicativa de los motivos que justifiquen su pretensión así como las medidas en las que se concreta la referida inaplicación. Asimismo, la empresa aportará toda aquella documentación complementaria que le sea requerida por parte de la representación legal de las personas trabajadoras, tendente a demostrar la veracidad de la medida que se pretende implantar. En el supuesto de ausencia de representación legal o sindical de las personas trabajadoras en la

empresa, éstos podrán optar por atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por personas trabajadoras de la empresa y elegida por éstos democráticamente o una Comisión de igual número de componentes designados según su representatividad por los sindicatos más representativos del sector a que pertenezca la empresa. En todos los casos la designación de dichos miembros deberá realizarse en el plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización de este. Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la Comisión cuyos miembros sean designados por los Sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las Organizaciones Empresariales en las que se encuentre integrado. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio. En caso de desacuerdo entre las partes, la empresa deberá dirigir solicitud de Inaplicación a la Comisión Paritaria acompañando la documentación acreditativa necesaria, teniendo la Comisión Paritaria un plazo no superior a un mes, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias para la inaplicación. Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa

o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecido al efecto en el SERCLA.”

Art. 44º- Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa en atención al RD 1026/2024.

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

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

- Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
- Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.
- La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Asimismo, las empresas a las que les resulte que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido
 - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera: Las Ordenanzas Laborales del Sector del 1 de diciembre de 1972 serán de aplicación, mientras no se negocie a nivel estatal Acuerdo Marco que las sustituya y derechos supletorios.

Segunda: Los atrasos del Convenio se abonarán a los dos meses siguiente de la firma del presente Convenio Colectivo, independientemente de la fecha de publicación del mismo.

Tercera: La Empresa adecuará las categorías profesionales reconocidas en nómina a las categorías del presente Convenio Colectivo.

Cuarta: SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero del 2015, y en su Reglamento de desarrollo publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2022.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los Conflictos Colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a las personas trabajadoras y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Los salarios base y pluses para los años 2024 y 2025 son los que se detallan en el anexo siguiente. En todo caso, se garantizará a todas las personas trabajadoras una retribución total anual que no podrá ser inferior al SMI previsto para cada año de vigencia del convenio.

TABLAS SALARIALES 2024

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS TRANSITORIO*
GESTOR/A CLIENTE	1.434,69 €	80,00 €
DIRECTOR/A	1.673,81 €	93,34 €
ENCARGADO/A	1.262,28 €	70,39 €
ESPECIALISTA	1.043,87 €	58,21 €
JEFE/A DE SECCION	1.594,10 €	88,89 €
CONDUCTOR/A DE 1ª	1.448,44 €	80,77 €
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	1.572,69 €	87,70 €
CONDUCTOR/A DE 2ª	1.132,70 €	63,16 €
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1.235,10 €	68,87 €
OFICIAL DE 1ª	1.022,84 €	57,04 €
OFICIAL DE 2ª	1.007,03 €	56,16 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.329,71 €	74,15 €
OPERARIO/A DE MANTENIMIENTO-LIMPIEZA	992,38 €	55,34 €
TÉCNICO/A DE DESARROLLO SOCIAL	1.434,69 €	80,00 €
JEFE/A ADMINISTRATIVO	1.434,69 €	80,00 €
GESTOR/A TEXTIL	1.434,69 €	80,00 €
PERSONAL AUXILIAR (Operario de Planta)	962,99 €	53,70 €
COSTURERO/A	1.007,04 €	56,16 €
OPERARIO/A DE LIMPIEZA	992,38 €	55,34 €

* Plus transitorio referido en el artículo 5º del presente Convenio.

TABLAS SALARIALES 2025

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS TRANSITORIO*
GESTOR/A CLIENTE	1.502,28 €	52,80 €
DIRECTOR/A	1.752,66 €	61,60 €
ENCARGADO/A	1.321,74 €	46,46 €
ESPECIALISTA	1.093,04 €	38,42 €
JEFE/A DE SECCION	1.669,20 €	58,67 €
CONDUCTOR/A DE 1ª	1.516,67 €	53,31 €
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	1.646,78 €	57,88 €
CONDUCTOR/A DE 2ª	1.186,06 €	41,69 €
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1.293,29 €	45,46 €
OFICIAL DE 1ª	1.071,03 €	37,65 €
OFICIAL DE 2ª	1.054,47 €	37,06 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.392,35 €	48,94 €
OPERARIO/A DE MANTENIMIENTO-LIMPIEZA	1.039,13 €	36,52 €
TÉCNICO/A DE DESARROLLO SOCIAL	1.502,28 €	52,80 €
JEFE/A ADMINISTRATIVO	1.502,28 €	52,80 €
GESTOR/A TEXTIL	1.502,28 €	52,80 €
PERSONAL AUXILIAR (Operario de Planta)	1.008,35 €	35,44 €
COSTURERO/A	1.054,48 €	37,06 €
OPERARIO/A DE LIMPIEZA	1.039,13 €	36,52 €

* Plus transitorio referido en el artículo 5º del presente Convenio.