



**2021/23** **Convenio Colectivo Provincial** | León  
Tintorerías y Lavado de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa



CONVENIO COLECTIVO, AMBITO PROVINCIAL, PARA EL SECTOR INDUSTRIAS DE TINTORERÍAS Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA DE LEÓN.- AÑOS 2021-2023

Modificación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de la Provincia de León, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, nº 51, de fecha 15 de marzo de 2016, y su modificación parcial publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, nº 140, de fecha 25 de julio de 2018, manteniéndose el resto del articulado en toda su integridad:

*Artículo 1º. – Partes signatarias.*

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

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

*Artículo 3º. - Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán a primero de enero de 2021.

*Artículo 4º. – Duración y prórroga.*

Duración: la duración del Convenio será desde el 1º de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del año 2023

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

Ante la falta de un acuerdo global en el plazo de un año desde la denuncia del Convenio Colectivo, según se indica en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un acuerdo en materia de ultraactividad, para garantizar el mantenimiento del Convenio Colectivo durante un periodo de hasta doce meses más al establecido en el citado artículo.

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

Capítulo III.–De la retribución

*Artículo 12º. - Tablas salariales.*

- La retribución básica mensual para las distintas categorías profesionales queda establecida para los años 2021, 2022 y 2023, según las tablas reflejadas en el Anexo I del presente convenio.

En todo caso, se respetará el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento en proporción a la jornada efectivamente realizada.

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

*Art. 13.- Plus de productividad.-* Con el fin de controlar el absentismo y contribuir a la mejora de la productividad en las empresas, para el año 2021 se establece un plus mensual de 20,39 € por mes efectivamente trabajado, excluyéndose por tanto su percepción en vacaciones o pagas extraordinarias, que se devengarán íntegramente sólo en los casos en que el trabajador no falte ningún día al trabajo ya sea por causa injustificada o justificada. Esta cantidad se aminorará en un 50% cuando se produzca una falta de asistencia y a partir de dos inclusive se perderá íntegramente este complemento salarial de productividad. Para el año 2022 el plus será de 20,54 €, y de 20,75 € para el año 2023

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

*Artículo 14º. - Plus de asistencia.*

Para todo el personal del sector, sin distinción de categorías, se establece una cantidad en concepto de Plus de Asistencia por día de asistencia al trabajo de 2,85 € para el año 2021, de 2,87 € para el año 2022, y de 2,90 € para el año 2023

*Artículo 16º. - Salidas, dietas y viajes.*

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho a percibir una dieta de 12,51 € diarios para el año 2021; de 12,60 € para el año 2022 y de 12,73 € para el año 2023

### Artículo 20º. - Permisos retribuidos

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

1. Dieciocho días naturales continuados en caso de matrimonio, incluido el día de la boda.
2. Tres días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de dos días más (en el caso de hospitalización atendiendo la existencia de una razonable intermediación entre el uso de esta ausencia y la hospitalización).
3. En el caso de que el trabajador/a tenga conformada pareja de hecho (debidamente acreditada dicha circunstancia en el Registro que al efecto exista en la Administración competente), el permiso referido en el párrafo anterior, le corresponderá también (exclusivamente) respecto de su compañero/a, si este/a sufriera alguna de las contingencias de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización reseñadas en dicho apartado (excluyéndose parientes en cualquiera de sus grados).
4. Dos días por traslado del domicilio habitual.
5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
6. Para asistir a bodas de ascendientes, descendientes o hermanos, debidamente justificada, tendrán derecho los trabajadores a un permiso particular y retribuido. Este permiso será de un día, salvo que la boda se celebre en un lugar que distase más de 200 Km de la residencia del trabajador, en cuyo caso el permiso será de dos días.
7. Por el tiempo indispensable para asistir a una consulta médica general de la Seguridad Social (con un límite de 4 horas/mes); y a consulta de especialista de la Seguridad Social, salvo causa justificada por razones de urgencia, por el tiempo que sea necesario.
8. Conforme establece el art. 37 número 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
9. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

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

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

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

- 1º. Remuneración económica de 67,91 € para 2021, 68,41 € para 2022 y 69,10 € para 2023.
- 2º. Remuneración económica de 29,54 € para 2021, 29,84 € para 2022 y 30,28 € para 2023 más un día de descanso a disfrutar en los 60 días siguientes al festivo trabajado o que pueda ser unido a las vacaciones de invierno del trabajador.

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

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

1) Por nacimiento, adopción y acogimiento.

1.- Por maternidad, adopción y acogimiento.

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1.1 y 1.2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

2.- Por riesgo durante el embarazo:

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

*Art. 32º.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

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

Capítulo VII.–De los derechos sindicales

*Artículo 36º. - Principios generales.*

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

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

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

Capítulo IX.–Comisión paritaria del Convenio.

*Artículo 42º. - Comisión mixta de interpretación.*

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

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

Leído el presente Convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León, a 23 de octubre de 2021.

► Anexo =

## TABLAS SALARIALES 2021/2023



Personal que se rige por esta tabla:

	2021	2022	2023
<b>Grupo I / Técnicos</b>			
Encargado General	1.142,69	1.151,26	1.162,77
Encargado de Sección	1.075,86	1.083,93	1.094,77
Encargado de Lavandería y Planchado Mecánico	1.023,16	1.030,83	1.041,14
<b>Grupo II / Administrativos</b>			
Oficial	952,63	959,77	969,37
Auxiliar	929,00	935,97	945,33
<b>Grupo III Personal de Varios</b>			
Encargado	957,94	965,12	974,78
Oficial 1ª Especializado	949,03	956,15	965,71
Oficial de Taller	929,00	935,97	945,33
Oficial de Recepción y Entrega	929,00	935,97	945,33
Oficial de 3ª de Taller	909,57	916,39	925,56
Peón	909,57	916,39	925,56
Ayudante de Recepción y Entrega	903,18	909,95	919,05
<b>Plus Asistencia (art. 14)</b>	2,85	2,87	2,90
<b>Plus Productividad ( art. 13)</b>	20,39	20,54	20,75
<b>Plus Compensatorio de Formación (art. 41)</b>	30,00	35,00	40,00
<b>Salidas, Dietas y Viajes (art. 16)</b>	12,51	12,60	12,73
<b>Autorización de Trabajo por necesidades inexcusables de la Empresa (art. 25). Opción 1ª</b>	67,91	68,42	69,10
<b>Autorización de Trabajo por necesidades inexcusables de la Empresa (art. 25). Opción 2ª</b>	32,13	32,37	32,69

**Comisiones Obreras del Hábitat- Castilla y León**

Plaza de Madrid 4, 4ª planta  
47001 Valladolid

[https://habitat.ccoo.es/Territorio/Castilla\\_y\\_Leon/Noticias](https://habitat.ccoo.es/Territorio/Castilla_y_Leon/Noticias)



**hábitat**