



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

#### 6032 CONVENIO COLECTIVO TINTORERÍAS

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la provincial de Tintorerías, Lavanderías y Limpieza de ropas código convenio 03001095011982 .-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 13/7/2020, tras subsanación, suscrito por la representación de la Central Sindical de Comisiones Obreras (CC. OO.), U.S.O. y La Unión General de Trabajadores (UGT), y la Asociación Provincial de Empresarios de Tintorerías, Lavanderías y Limpieza de Ropas , y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerías de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerías y sus atribuciones y el Decreto 104/2017, de 21 de julio del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

En Alicante a 16 julio 2020

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE,  
SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

Emilia González Carrión



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TINTORERIAS, LAVANDERIAS Y  
LIMPIEZAS DE ROPA DE ALICANTE

CAPITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito territorial. -

El presente convenio es de aplicación obligatoria en la totalidad de la provincia de Alicante, cualquiera que sea el censo demográfico de los pueblos que figuren dentro de sus límites geográficos.

Se aplicará así mismo, a las Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropas situadas en la provincia, así cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra no afectada por el convenio.

Artículo 2º.- Ámbito funcional. -

El presente convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de las empresas y su personal que se rigen por la Legislación Laboral vigente.

Artículo 3º.- Ámbito personal. -

El presente convenio incluye a la totalidad del personal que ocupen las empresas afectadas por el mismo, así como el que pueda ingresar durante su vigencia, con la exclusión establecida en el artículo 1, apartado 3.C, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º.- Vigencia, duración y efectos económicos. -

El convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2020, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. A efectos económicos y de jornada tendrá una vigencia de un año desde su entrada en vigor hasta el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 5º.- Denuncia. -

El presente convenio se considera automáticamente denunciado una vez terminada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso alguno.

No obstante, en caso de no formalizarse nuevo convenio, la prórroga del mismo por periodos sucesivos de un año llevara consigo un incremento mínimo del Salario en el mismo porcentaje del incremento de precios al consumo (I.P.C) durante el año natural anterior (mes de enero a diciembre), a la fecha de vencimiento del Convenio o de cualquiera de sus prorrogas.

Artículo 6º.- Compensación. -

Las mejoras que por disposiciones legales o reglamentarias pudiesen establecerse a partir de la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia podrán absorber las que en él se fijan siempre y cuando superen las condiciones pactadas.

Artículo 7º.- No absorción. -



Las mejoras concedidas en este convenio no podrán absorber los pluses y gratificaciones que voluntariamente tengan concedidas por las empresas.

Artículo 8.- Legislación aplicable. -

En lo no previsto en el presente convenio, se establecerá a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

## CAPITULO II COMISION PARITARIA Y ARBITRAJE.

Artículo 9º.- La comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, vigilancia y arbitraje de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria se compondrá de un presidente que será designado por las partes que firmen el presente convenio, designándose tres titulares y tres suplentes por cada una de las partes. El presidente de la comisión paritaria tendrá voz pero no voto. Las respectivas representaciones podrán designar asesores. La comisión paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las organizaciones representadas.

También podrán designar ambas representaciones a sus asesores correspondientes que actuarán con voz pero sin voto.

Las resoluciones y acuerdos adoptados por la comisión paritaria se remitirán en el plazo de diez días y tendrán carácter vinculante, siendo suficiente la publicación de las mismas por la autoridad laboral en el Boletín Oficial de la Provincia. Los acuerdos se tomaran por unanimidad de las partes.

Las funciones específicas de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Vigilancia de lo pactado.
- b) Interpretación del convenio, siendo sus evoluciones, previa publicación mencionada en el Boletín Oficial de la Provincia, vinculantes para ambas partes.
- c) En caso de que surjan problemas con los trabajadores de empresas de trabajo temporal, se reunirá la presente comisión para dictar una resolución al respecto.

La comisión paritaria tendrá su domicilio social y secretaria, en la sede social de la Asociación Provincial de Tintorerías y Lavanderías, calle Ingeniero Canales, número 2 de Alicante.

Artículo 10º.- Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se adhieren al VI Acuerdo de Solución autónoma de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el D.O.G.V. de 9 de noviembre de 2017

## CAPITULO III JORNADA, LICENCIAS, DESCANSO Y EXCEDENCIAS

Artículo 11º.- Jornada. -

La duración máxima de la jornada ordinaria será de 40 horas para todo el personal, con 30 minutos de descanso para jornadas continuadas. Este descanso se entenderá como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 12º.- Licencias. -



Todos los trabajadores, y por las causas que seguidamente se indican, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio
- b) Tres días en los casos de fallecimiento de hijo, cónyuge, padres o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, nietos, hermanos políticos y padres políticos). Cuando por tal motivo el trabajador tuviese que ausentarse fuera de la provincia, el permiso se ampliara a seis días.
- c) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave u hospitalización de hijo, cónyuge, padres o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, nietos, hermanos, hermanos políticos). Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, será de cuatro días para este caso.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- f) En el caso de parejas estables, cuya convivencia quede justificada y debidamente acreditada por la autoridad competente, el compañero/a tendrá derecho a las licencias retribuidas comprendidas en este artículo.
- g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.
- h) Dos días naturales en caso de ingreso en U.C.S.I. (unidad de cirugía sin ingreso) de cónyuge, padre, madre, hijo e hija.
- i) En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 13º.- Vacaciones. -

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas de una duración de treinta y un días naturales. Dichas vacaciones serán disfrutadas durante todo el año, dividiendo el nº total de trabajadores de la empresa por los doce meses del año y disfrutando las vacaciones cada mes el número de trabajadores resultantes.

No obstante, lo anterior, si por necesidades de la empresa, el personal que le correspondiera las vacaciones durante los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, no pudieran disfrutarse en dichos meses, vería incrementado en un día su periodo vacacional.

El calendario sobre vacaciones deberá quedar formalizado y distribuido su turno dentro de los dos primeros meses del año y tendrán preferencias para elegir turno de vacaciones los trabajadores con hijos en edad escolar o en su caso con mayor antigüedad en la empresa y cuyo sistema de preferencia será rotativo anualmente.

En caso de disparidad de criterios en cuanto a la fecha de disfrute de vacaciones, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Las vacaciones no se iniciarán en sábado, domingo o festivo.

Las trabajadoras que se encuentren de baja por maternidad al momento de iniciarse las vacaciones las disfrutaran posteriormente a su reincorporación, indiferentemente de que el alta sea o no dentro del año natural. En el caso de que la trabajadora se encuentre de vacaciones cuando acceda a la situación de baja por maternidad estas se aplazarán para su disfrute tras su reincorporación.



Artículo 14º.- Descansos. -

Si por alguna circunstancia el día de libranza, coincidiese en festivo no domingo, se le compensara con otro día de descanso.

Artículo 15º.- Excedencias. -

Excedencia voluntaria: Para solicitarla tendrá que tener como mínimo la antigüedad de un año y su duración será al menos de 6 meses hasta 5 años. El reingreso será automático durante el primer año si el excedente solicita su reincorporación con una antelación mínima de 30 días. La reincorporación será en su mismo puesto de trabajo y condiciones. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Para el resto de excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### CAPITULO IV

#### CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 16º.- Mejoras de la propia categoría profesional. Los trabajadores que transcurridos tres años en la misma categoría no asciendan a la inmediata superior por falta de vacante en la plantilla, percibirán el 50% de la diferencia entre la categoría que ostente y la inmediata superior, previo examen eminentemente práctico. Esta norma será de aplicación en las mismas condiciones al personal técnico y administrativo. Al producirse la vacante de categoría superior, ascenderá automáticamente aquel que entre los trabajadores que hubieran superado el examen lo hubiera realizado en fechas más antiguas. El trabajador con una antigüedad en la empresa de tres o más años que solicite el examen para el ascenso a la categoría superior, y en dicho examen sea aprobado automáticamente se considera incluido en la cláusula con todos sus efectos.

Artículo 17º.- Formación. - Dadas las características del sector, no cabe la realización del contrato para la formación.

#### CAPITULO V

#### RETRIBUCION DEL PERSONAL

Artículo 18º.- Los conceptos remunerativos se ajustarán a la nomenclatura sistemática y cuantía que establece este convenio, y en su defecto, la Legislación Laboral Vigente.

Artículo 19º.- Dentro del salario y a efectos de definición, se distinguirán los siguientes conceptos remunerativos:

- a) Sueldo base: cantidad mínima diaria garantizada al trabajador que efectúe su trabajo en el rendimiento normal según queda definido en el presente convenio.
- b) Sueldo: cantidad mínima mensual garantizada al trabajador que preste su trabajo por el rendimiento normal según queda definido en el presente convenio.
- c) Primas: se entenderán por tales, las cantidades de dinero que establezcan las empresas para fomentar y premiar la productividad alcanzada por el trabajador o el aumento de producción en el sistema de control y se estará a lo que marca este convenio.

Se cumplirá escrupulosamente toda la Legislación Vigente en materia de Salud Laboral, es decir, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y todas las normas de



desarrollo, en especial los Reales Decretos que regulan los riesgos más frecuentes en el sector, más en concreto, el Real Decreto 486/1997 sobre lugares de trabajo, el Real Decreto 374/2001 sobre agentes químicos, el Real Decreto 773/1997 sobre Equipos de Protección Individual, el Real Decreto 1215/1997 sobre Equipos de Trabajo y el Real Decreto 487/1997 sobre Manipulación Manual de Cargas.

Artículo 20º.- Tabla Salarial. -

A partir del día

1 de enero de 2020 serán aplicables las tablas salariales que se incorporan en el anexo 1. Los salarios base reflejados incluyen el incremento acordado para cada categoría, e igualmente incluyen las retribuciones correspondientes al plus de transporte y la parte proporcional de la paga de fiestas patronales que siendo absorbidos por el salario base pasan a formar parte inseparable del mismo desapareciendo como tales conceptos a partir del día 1 de enero de 2020.

A partir del mes siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia, el pago se efectuará con carácter mensual.

Se establece una Comisión de Actualización para revisar el Convenio Colectivo si fuera necesaria, cuyo contenido quedara pendiente de fijar sin que afecte al cuadro normativo del Convenio.

Artículo 21º.- Todos los conceptos salariales comprendidos en este convenio se calcularán en tantos por ciento sobre el salario base o sueldo establecido en el presente convenio.

Artículo 22º.- Pagas extraordinarias. -

Las empresas abonaran a sus trabajadores dos pagas extraordinarias cada año, consistentes en treinta días de salario del convenio vigente en Julio y Diciembre, más antigüedad, cada una de ellas.

Estas pagas serán efectivas antes del 10 de Julio la primera y la segunda antes del 20 de Diciembre de cada año.

Artículo 23º.- Antigüedad

Se percibirán aumentos periódicos por años de servicio en la empresa, consistentes en quinquenios del 7% de jornal a sueldo establecido para la categoría en que este clasificado. Los aumentos periódicos por años de servicio comenzaran a devengarse a partir del primer día del mes en que se cumpla cada quinquenio.

Artículo 24º.- Pagas de fiestas patronales. -

A partir del día 1 de enero de 2020 esta paga queda incluida dentro del salario base que para cada categoría se establece en las tablas desapareciendo por tanto dicho concepto retributivo.

Artículo 25º.- Horas extraordinarias. -

a) Dado la situación de paro existente en nuestros días, se recomienda a las empresas y a los trabajadores la no realización de horas extraordinarias, teniendo que precisarlo la empresa a la contratación eventual de trabajadores.





b) A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entiende como tales las necesarias en periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o mantenimientos.

Las horas extraordinarias serán de libre oferta por parte de la empresa y libre aceptación por parte de los trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán con el 75% de incremento, los delegados de personal, comités de empresa y secciones sindicales, conjuntamente con la empresa determinarán el reparto de horas extraordinarias.

Artículo 26º.- Plus nocturnidad. -

Las horas trabajadas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana, se retribuirán con el 30% del salario base más antigüedad.

Artículo 27º.- Plus transporte

A partir del día 1 de enero de 2020 esta paga queda incluida dentro del salario base que para cada categoría se establece en las tablas desapareciendo por tanto dicho concepto retributivo.

## CAPITULO VI

### BENEFICIOS ASISTENCIALES Y VARIOS

Artículo 28º.- Asistencias a consultorios médicos. -

a) Asistencia a clínicas y consultorios médicos:

No dará lugar a pérdida de retribución de los trabajadores la asistencia por el tiempo indispensable durante la jornada de trabajo y previa justificación en los casos en que sea posible, a consultorio y clínicas de la Seguridad Social o privadas, siempre que los mismos no tengan establecido horario de consulta fuera de las horas de trabajo.

b) Acompañamiento de hijo en edad escolar:

Cuando alguno de los hijos en edad escolar tenga que trasladarse a consultas de médico especialista, y el padre o la madre haya de acompañarlo por no tener familiar en condiciones de hacerlo, disfrutará de permiso retribuido previa comunicación o posterior justificación de las circunstancias que lo motiven.

Artículo 29º.- Enfermedad o accidente de trabajo. -

La empresa complementara hasta el 100% de la base de la base de cotización a la Seguridad Social en el momento de la baja, las prestaciones que el trabajador perciba de esta a partir del día treinta de estar de baja.

El abono de la retribución integral por enfermedad común se hará por un periodo máximo de doce meses.

Accidente: La empresa complementara hasta el 100% del salario, las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral a partir del primer día de la misma.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar su falta o asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo del personal médico que designe la empresa.

Artículo 30º.- Salud Laboral. -



A petición del empleado, por las empresas se concederá la oportuna licencia retribuida para que este una vez al año a la revisión médica, y en los trabajos tóxicos, dos veces al año.

Las empresas pondrán las medidas necesarias en Salud Laboral en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituyendo los comités de Salud Laboral en aquellas que así se determine por la ley. Cualquier acto que se pueda calificar como acoso sexual, estará tipificado como falta muy grave y así se hará constar en el informe. Ante cualquier denuncia, se formará una comisión Paritaria entre la empresa y el comité de empresa o delegados de personal, para agilizar la aplicación de las medidas correctoras de esta grave situación.

Artículo 31º.- Prendas de trabajo. -

Los trabajadores percibirán de las empresas dos equipos de trabajo adecuados a la época del año en que se trate, uno se hará en el mes de abril y el otro en el mes de octubre. Calzado adecuado cuando sea necesario con el pertinente control del Delegado/a de Prevención.

Artículo 32º.- Divulgación del convenio. -

Las empresas afectadas por el presente convenio exhibirán un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios de su local, para conocimiento de todos sus productores.

Al mismo tiempo deberá comunicarles a todos los productores que es constituyente de justa causa de despido, a tenor de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, la dedicación de los productores por su propia cuenta, y sin autorización del patrono, a la actividad comercial ejercida por este.

Artículo 33º.- Organización del trabajo. -

La organización practica del trabajo, que comprende especialmente su distribución, la asignación del personal a sus puestos y la forma de retribución, ya sea salarial o con incentivos, es facultad de la empresa, que será responsable de su uso adecuado, con sujeción estricta a este convenio. El personal aceptará los sistemas de organización, racionalización y mecanización del trabajo que pueda implantarse por la empresa.

Artículo 34º.- Contratos de trabajo. -

Preaviso de cese voluntario. El trabajador con una antigüedad superior a un año en la misma empresa, deberá comunicarlo a la misma por escrito, con quince días de antelación a su cese. Caso de no preavisar con los quince días de antelación, la empresa podrá descontar el importe equivalente a los días que faltan hasta completar el plazo de 15 días establecido como preaviso. La empresa también deberá preavisar el cese de un trabajador con una antelación de 15 días. En caso de no preavisar, la empresa abonará junto con la liquidación un día de salario por cada día de retraso en la comunicación del preaviso, con el límite de quince días.

Referente a la ampliación del contrato regulado por el R.D. 2720/98 y la Ley 12/2001 de 9 de Junio con una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses y con una indemnización si el contrato es inferior a seis meses de 1 día de salario por mes trabajado y si es superior de mediodía por mes trabajado.

Artículo 35º.- Garantías sindicales. -





Los delegados de personal, miembros del Comité de empresa y Delegados sindicales dispondrán de dos horas más de las dispuestas en el artículo 68, apartado E, de la ley 8/80 de 10 de marzo del Estatuto de los trabajadores.

Cabe la posibilidad de la acumulación de horas sindicales de uno o varios miembros, siempre que se negocie en el seno de la empresa.

**Artículo 36º.- Jubilación. -**

Los trabajadores podrán optar a la jubilación parcial, de conformidad con el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose para ello las negociaciones oportunas con la empresa, para que la realización de la jornada parcial se concentre en periodos continuos a determinar entre las dos partes.

**Artículo 37º.- Funciones del Comité de Empresa o Delegados de Personal. -**

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como órganos representativos de los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa, tienen como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario y en su caso ante la Administración.

**Artículo 38º.- Derecho de reunión. -**

Las empresas reconocen el derecho de reunión de los trabajadores de sus empresas en los siguientes términos

- a) Que se trate de asuntos laborales o sindicales relacionados con la propia empresa.
- b) Que se lleve a cabo fuera de la jornada laboral.
- c) Que cuando haya de asistir personas ajenas a la plantilla de la empresa se le comuniquen a esta.
- d) La celebración de estas reuniones se comunicará a la empresa con dos días de antelación, expresando el objeto de la reunión y los nombres de los asesores o técnicos que hayan de asistir.
- e) No se permitirá más de una reunión al mes, salvo circunstancias extraordinarias.
- f) Las reuniones se celebrarán dentro del local que designe la empresa en el centro de trabajo.

**Artículo 39º.- Clausula de no aplicación del régimen salarial. -**

Durante la vigencia del presente convenio no cabe el descuelgue del Convenio para ninguna de las empresas afectadas por el mismo, sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 40º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES**

Las Organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

- a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.



b) Atribuir a la Comisión Paritaria, que se constituye, las competencias que se señalan más adelante a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo

### **1. Planes de Igualdad:**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

### **2.-Concepto de los Planes de Igualdad:**

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

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

### **3.-Diagnóstico de situación:**

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dicho objetivos.

Del resultado de ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- b) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales



- c) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo y régimen de turnos.
- d) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- e) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato
- f) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica
- g) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas
- h) Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

#### **4.-Objetivos de los Planes de Igualdad:**

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos podrán consistir, entre otros, en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad
- c) Establecer programas específicos para la selección / promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.



**5.-Competencia de la Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad:**

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. Los resultados que se desprendan de dicho diagnóstico serán facilitados a los representantes de los trabajadores a efectos de informe.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo respecto los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

**6.-Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades:**

La Comisión Paritaria constituida por representantes de las entidades firmantes del presente Convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en este apartado pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

- a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.
- b) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes
- c) Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.

**DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA**

La categoría de mozo de reparto pasa a denominarse conductor de primera o segunda, según sus funciones.

Conductor de primera: es aquel trabajador que en posesión del carné de conducir de la clase C realiza el reparto con camiones de carga superior a 3.500 kg.



Conductor de segunda: es aquel trabajador que en posesión del carné de conducir de la clase B o superior, realiza el reparto con camiones de carga inferior a 3.500 kg. Las retribuciones salariales serán las reflejadas en las tablas según la categoría.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Las categorías de: Especialista, peón del grupo III, Ayudante grupo IV y portero del grupo V, pasan a ser Oficial de Tercera del grupo III.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

El presente convenio ha sido suscrito por la representación de la Central Sindical de Comisiones Obreras (CC. OO.), U.S.O. y La Unión General de Trabajadores (UGT), y la Asociación Provincial de Empresarios de Tintorerías, Lavanderías y Limpieza de Ropas, representaciones legitimadas que, reuniendo las condiciones establecidas en los artículos 87 y 88 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se reconocieron como interlocutores más representativos para la negociación de este convenio en sesión de la Comisión Negociadora celebrada el 17 de diciembre de 2019.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL AÑO 2020		
CONVENIO COLECTIVO DE TINTORERÍAS , LAVANDERÍAS Y LIM PIEZAS DE ROPAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.		
CATEGORÍAS	2020 (Incluye plus de transporte y paga de fiestas patronales)	SALARIO ANUAL
<b>GRUPO I</b>		
Director Técnico	1.244,64 €	17.424,90 €
Técnico	1.188,75 €	16.642,54 €
Encargado General	1.135,53 €	15.897,43 €
Encargado de Sección	1.084,88 €	15.188,29 €
Encargado Lavandería y Planchado Mecánico	1.036,55 €	14.511,68 €
<b>GRUPO II</b>		



Jefe de Primera	1.135,53 €	15.897,43 €
Jefe de Segunda	1.084,88 €	15.188,29 €
Oficial de Primera	1.036,55 €	14.511,68 €
Oficial de Segunda	956,66 €	13.393,23 €
Auxiliar Administrativo	953,18 €	13.344,51 €
<b>GRUPO III</b>		
Oficial de 1ª	958,40 €	13.417,59 €
Oficial de 2ª	952,74 €	13.338,42 €
Oficial de 3ª	949,70 €	13.295,79 €
<b>GRUPO IV</b>		
Encargado	1.036,55 €	14.511,68 €
Oficial	949,70 €	13.295,79 €
<b>GRUPO V</b>		
Conductor 1ª	1.036,55 €	14.511,68 €
Conductor 2ª	958,40 €	13.417,59 €
Limpiador/Limpiadora	949,70 €	13.295,79 €