

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Código expediente REGCON: 29001395011981

Visto el texto del convenio colectivo provincial de trabajo en la industria de la tintorería y limpieza de ropa, lavandería y autoservicios, obradores de planchado a mano y máquina, establecimientos públicos de recepción y entrega al público, recibido en REGCON con fecha 19 de enero de 2011, código de convenio 29001395011981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
- 2.º Proceder a su depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
- 3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 23 de febrero de 2011.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE TINTORERÍA Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍA Y AUTOSERVICIOS, OBRADORES DE PLANCHADO A MANO Y MÁQUINA, ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS DE RECEPCIÓN Y ENTREGA AL PÚBLICO

Capítulo preliminar

Partes signatarias

Suscriben el presente Convenio Colectivo de Trabajo, por la parte empresarial: La Asociación Provincial de Málaga de Tintorerías y Lavanderías, la empresa Flisa (Fundosa), la empresa Rosy, y por la parte social, las Centrales Sindicales de Comisiones Obreras - Sindicato Provincial de Actividades Diversas de Málaga CC.OO - y la Unión General de Trabajadores - Federación de Servicios de Málaga UGT.



Ambas partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se reconocen como interlocutores válidos al objeto de la legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio es de aplicación en todas las industrias de tintorería, limpieza de ropa, lavandería, autoservicio, obradores de planchado a mano y a máquina, así como los establecimientos de recepción y entrega de ropa al público, que se rigen o que venían rigiéndose por la ordenanza laboral de 1 de diciembre de 1992.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Siendo el presente convenio de ámbito provincial, afectará a todas las empresas de la actividad que estén ubicadas en Málaga y provincia.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios en las empresas indicadas en los artículos anteriores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El ámbito temporal del presente convenio tendrá una duración de tres años, y la aplicación de sus efectos económicos será desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2011, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El fin de la vigencia del convenio requiere la denuncia del mismo por la partes. Dicha denuncia habrá de ser hecha por escrito y comunicada fehacientemente con una antelación de un mes a la fecha de su terminación o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio Colectivo, y hasta que no entre en vigor el nuevo convenio, perderán vigencias sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor la totalidad de su contenido normativo.

De no denunciarse por cualquiera de las partes, su vigencia se prorrogará por periodos anuales, en cuyo caso, sus efectos económicos se revalorizarán en el mismo porcentaje experimentado por Índice de Precios al Consumo - IPC - durante el periodo de su vigencia.

Artículo 5. Liquidación de atrasos.

Los atrasos del convenio se liquidarán a la firma del convenio y el Presidente de la



Asociación se compromete a repartir las copias oportunas a los distintos empresarios del sector antes mencionado.

Artículo 6. Antigüedad.

Se establece un premio por antigüedad, consistente en un quinquenio y sucesivos trienios al 7% cada uno de ellos, calculados sobre el salario base del Convenio, hasta los 15 años de antigüedad en la empresa. A partir de los 15 años de antigüedad en la empresa el 3,5% hasta los 20 años de servicio, entendiéndose el trabajador/a que, a la firma de este convenio, no haya llegado a los 15 años. Si por lo contrario, ha llegado a los 15 años no se le aplicará este acuerdo.

Artículo 7. Vacaciones y licencias.

El personal citado por el convenio disfrutará de un periodo vacacional de treinta días ininterrumpidos, pudiendo establecer su disfrute en dos periodos quincenales, previo acuerdo de las partes. Si por causas organizativas, algunas de las secciones dentro de la empresa no pudiera disfrutarlas en los meses Junio, Julio, Agosto y Septiembre, se le compensará con dos días más de vacaciones. El sistema de vacaciones será rotativo, por secciones y dentro de las mismas.

Una vez elaborado el cuadro anual de vacaciones, estas no podrán ser suspendidas ni modificadas, a no ser que en el momento del disfrute de las mismas, el trabajador/a se encuentre en situación de I.T, el cual podrá disfrutarlas a su incorporación, previo acuerdo con la empresa, y por escrito entre las partes. Las vacaciones serán retribuidas a razón de salario base, antigüedad y plus convenio.

Artículo 8. Ascensos.

Los auxiliares administrativos con tres años de antigüedad en la categoría, ascenderá automáticamente a la categoría de oficiales de segunda administrativos.

Los oficiales de segunda administrativos con cuatro años de antigüedad en la categoría, ascenderán automáticamente a la categoría de oficial de primera administrativo.

Los peones - ayudantes con tres años de antigüedad en la categoría, ascenderán automáticamente a la categoría de oficial de tercera.

Los oficiales de tercera con tres años de antigüedad en la categoría, ascenderán automáticamente a la categoría de oficial de segunda.

Los oficiales de segunda con cuatro años de antigüedad en la categoría, ascenderán automáticamente a la categoría de oficial de primera.



Los trabajadores que lleven en la empresa 10 años o más, ascenderán automáticamente a Oficial de 1ª.

Artículo 9. Retribuciones.

Las retribuciones del personal afectado por este convenio, según categorías profesionales, se regirán durante los años 2009, 2010 y 2011 por las tablas salariales que figuran en los Anexos.

Para el año 2009, 1,40% sobre todos los conceptos económicos del convenio con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2009.

Para el año 2010, 0,80%, sobre todos los conceptos económicos del convenio, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010.

Para el año 2011, el IPC real de 2010, sobre todos los conceptos económicos del convenio, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011.

Artículo 10. Plus de transporte.

Se establece su cuantía según el anexo I año 2009, para el año 2010, y para el 2011, se estará a lo dispuesto al IPC de cada año, las retribuciones mensuales serán para todo el personal que resida a menos de dos kilómetros de distancia del centro de trabajo. Aquel personal que resida a más de dos kilómetros percibirá el plus en cuantía según el mismo anexo de retribuciones mensuales, excepto cuando por el trabajador se acredite la superior cuantía de tales gastos, en cuyo caso serán compensados por la empresa hasta el 100% de los mismos, estableciéndose un máximo de un viaje de ida y otro de vuelta al día. Este plus no se percibirá en vacaciones, ni forma parte de las pagas extraordinarias, dado su carácter específico.

Artículo 11. Plus de convenio.

Se establece para todo el personal afectado por este convenio en la cuantía que figura en la tabla salarial del anexo I año 2009, para el año 2010, para el 2011 se estará a dispuesto al IPC real de cada año.

Artículo 12. Plus de asistencia al puesto de trabajo.

Para el año 2009 el citado plus será de 11,36 euros mensuales, (para el resto de los años de vigencia del convenio, se estará a lo dispuesto en el mismo porcentaje de subida que el salario), para los trabajadores que hayan asistido a su puesto de trabajo sin ninguna falta, justificada o no, en el periodo comprendido entre los días primero y último de cada mes. A los efectos de este plus, quedan únicamente excluidos como supuesto de falta al puesto de trabajo, los días que como crédito horario tienen reconocidos los representantes de los trabajadores, y



las 16 semanas de baja por maternidad.

Artículo 13. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales en cuantía de una mensualidad de salario base, plus de convenio y antigüedad, en su caso, para cada una de ellas. Serán respectivamente abonadas los días 30 de junio y 22 de diciembre.

Artículo 14. Gratificaciones por matrimonio o registro legal de pareja de hecho.

Se establece una gratificación en la cuantía reflejada en el anexo del presente, que será abonada a todo el personal que contraiga matrimonio o formalice el registro legal de pareja de hecho.

Artículo 15. Ayuda escolar.

La empresa abonará a sus trabajadores la cantidad anual de 64,35€, en concepto de ayuda escolar por cada hijo en educación preescolar, primaria o en la ESO, hasta los 16 años.

Para el abono de esta cantidad, será requisito indispensable la justificación con la presentación del recibo de la matrícula de escolaridad de cada hijo y facturas de los gastos de material escolar.

Artículo 16. Enfermedad y accidente.

Todo trabajador/a afectado/a por este convenio, en caso de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad que requiera hospitalización, tendrá derecho al complemento salarial necesario para que, sumando a la prestación que le correspondiera por Incapacidad Temporal, totalice el importe íntegro de sus retribuciones mientras permanezca en dicha situación de IT, incluso si su puesto de trabajo hubiese sido cubierto provisionalmente.

En los casos de IT que no requieran hospitalización por enfermedad común, las empresas abonarán el complemento necesario para alcanzar el 100% de la retribución del convenio, a partir de los 15 días y durante el plazo máximo de siete meses desde dicho día.

Artículo 17. Complemento de ayuda familiar.

Todo trabajador/a que tenga un hijo/a disminuido físico y/o mental percibirá un complemento por parte de la empresa, en cuantía mensual según el anexo I año 2009, para el año 2010 y 2011, se incrementará en el mismo porcentaje que el salario, en concepto de complemento de la prestación percibida o no de la





Seguridad Social.

Artículo 18. Plus de toxicidad.

Todo trabajador que realice tareas de desmanche, tinte, manipulación de ropa hospitalaria o trabajo con máquinas que utilicen sustancias químicas, percibirán en concepto de plus de toxicidad la cuantía mensual según el anexo I año 2009, para el resto de años de vigencia, se incrementará en el mismo porcentaje de subida que el salario.

Artículo 29. Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 06:00 horas, percibirán un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% de su salario hora profesional. En todo caso, se respetarán aquellas condiciones más favorables que los trabajadores tengan reconocidas por las empresas a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 20. Conductor - repartidor.

Se trabajador/a a quien la autoridad competente haya suspendido temporalmente su permiso de conducir que necesita para ejercer su actividad laboral, si ésta se desarrolla conduciendo vehículos de la empresa, por circunstancias imputables al desarrollo de su reparto, siempre y cuando no exista negligencia por parte del trabajador/a, la empresa le asignará cualquier puesto de trabajo que haya en aquel momento en la misma, designándolo conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

El trabajador en el puesto de trabajo provisional, percibirá el mismo salario que venía percibiendo hasta el momento de la retirada del citado permiso.

El trabajador recuperará sus funciones de conductor en el mismo momento en que se extinga la suspensión temporal del permiso de conducir.

No obstante a lo anterior en caso de discrepancias en casos particulares sobre la interpretación del contenido de este artículo, se remitirá para su resolución a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Artículo 21. Jornada y horario laboral.

El horario de trabajo en las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, se establece en cuarenta horas semanales, tanto para la jornada partida como para la jornada continuada, que serán realizadas de acuerdo con el horario específico que figura en el anexo II.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Se considera la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas



extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1.º Horas extraordinarias habituales: Reducción.

2.º Horas extraordinarias que vengan recogidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas: realización.

3.º Horas extraordinarias necesarias por periodos o pedidos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad empresarial: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa o delegado sindical, sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y del criterio más arriba señalado, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias habituales serán retribuidas con el 75% sobre el salario hora base, hasta 25, y con el 100% de incremento el resto hasta el máximo legal.

Las horas contempladas en los apartados 2.º y 3.º de este artículo, se abonarán con el incremento del 75% sobre el salario base hora profesional.

Artículo 23. Vestuario.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a sus trabajadores las ropas de trabajo que a continuación se detallan y con la periodicidad que se indica.

Durante el primer servicio:

- Hombres: Dos monos, dos pantalones y dos blusas.
- Mujeres: Dos baberos.

Los siguientes años: un equipo por persona.

El personal que trabaje en lugares húmedos con tintes y otros, será provisto, además de lo establecido anteriormente, con calzado suficiente y adecuado para su labor, con un mínimo de un par de zapatos al año.

Artículo 24. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso, salvo acreditada urgencia y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y duración siguientes:

1.º Tres días naturales en los casos de nacimientos de hijo, hospitalización, enfermedad grave de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

2.º Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos y nietos del trabajador, dispondrá éste de un permiso retribuido de 6 días naturales, con independencia del lugar donde se haya producido el deceso.

Para los demás casos de fallecimiento hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y en los casos de enfermedad grave de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dispondrá el trabajador de un permiso retribuido de 3 días si el acontecimiento causante del permiso se produce en la misma provincia donde se encuentra al centro de trabajo y de 4 si se produce fuera de dicha provincia.

3.º Quince días naturales en caso de matrimonio o registro legal de pareja de hecho.

4.º Dos días por traslado del domicilio habitual.

5.º Dos días por asuntos propios. Previo a aviso a la empresa con 72 horas, en empresa de hasta 50 trabajadores no podrá coincidir más de un trabajador por día y en empresas de más de 50 trabajadores no podrá coincidir más de dos trabajadores por día disfrutando de esta licencia.

6.º En caso de matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad, el día de la boda se disfrutará de permiso retribuido.

7.º El tiempo necesario para desplazarse hasta el médico con un límite máximo de 45 minutos por desplazamiento, siempre con justificación.

8.º Preparación al parto: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y posterior justificación.

9.º Permiso de adopción: Si el hijo es menor de 6 años, el permiso que la empresa debe conceder será de 16 semanas ininterrumpidas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, ampliable en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más a partir del segundo.

10.º Permiso por lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, que deberá disfrutarse al principio o al final de la jornada ordinaria de trabajo, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Por elección del trabajador, los periodos de 30 minutos de reducción de jornada podrán ser acumulados para disfrutarlos como jornadas completas en el periodo inmediatamente posterior a la baja por maternidad.

En todo lo no contemplado expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 25. Excedencia especial.

Con independencia de la regulación que de la excedencia se hace en el estatuto de los trabajadores, se establece que todo trabajador que lo solicite, con el único requisito de tener antigüedad de dos años en la empresa, tiene derecho a la concesión de excedencia por un plazo no inferior a un año ni superior a dos, con reserva de su plaza, a la que se reincorporará automáticamente al finalizarla, siempre que lo solicite con dos meses de antelación a su término. La excedencia se concederá en el plazo máximo de un mes desde su petición.

Artículo 26. Modificación de condiciones de trabajo.

Si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a su modificación, a rescindir su contrato de trabajo y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y con un máximo de 9 mensualidades.

Artículo 27. Finiquito. Ceses. Régimen disciplinario.

De todo documento que tenga carácter de finiquito, deberá darse conocimiento a la representación legal de los trabajadores en el seno de la empresa. De igual forma se procederá con las notificaciones en caso de falta grave o muy grave.

El trabajador que cese voluntariamente en la empresa, deberá notificarlo con diez días de antelación.

En los contratos de duración determinada o de obra y servicio, la empresa deberá preavisar el cese al trabajador con diez días de antelación.

De no hacerlo así, estará obligada a abonar al trabajador el salario total del convenio correspondiente a los días de preaviso que se haya demorado.

Artículo 28. Prescripción de faltas o sanciones.

Las faltas o sanciones que se pudieran derivar de situaciones excepcionales, se regularan de la siguiente manera:

Las faltas leves, prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, las muy graves a los sesenta días, en todos los casos 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.

Artículo 29. Formación profesional.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho, para su legítima promoción y formación, al disfrute de sesenta horas anuales retribuidas con ocasión de su concurrencia a exámenes o cursos de formación, debiendo mediar un preaviso de, al menos, tres días con justificación de haber asistido a los mencionados exámenes o cursillos.

Artículo 30. Garantías sindicales.

Las empresas consideran a los sindicatos implantados en sus respectivas plantillas como elementos básicos para afrontar, a través de los mismos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Los sindicatos podrán remitir información a todas las empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación.

Se reconoce de forma expresa a las secciones sindicales.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel local, provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas tendrán derecho a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para practicar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el derecho normal del proceso productivo.

Los trabajadores podrán solicitar a la empresa que se efectúe el descuento en nómina de la cuota sindical.

Artículo 31. Garantía personal.

Las mejoras voluntarias que hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio, tengan establecidas las empresas económicamente, serán respetadas ad personam, siempre que sean más beneficiosas, consideradas en su cómputo anual.

Artículo 32. Compensación y absorción.



Las mejoras económicas en este convenio podrán ser compensadas y absorbidas por las que anteriormente pudieran tener establecidas las empresas, así como por disposición legal.

Artículo 33. Comisión paritaria.

A los efectos de interpretación de las normas contenidas en este convenio colectivo, así como para la vigilancia de su cumplimiento, con funciones de arbitraje en los problemas que entre las partes pudieran suscitarse durante su vigencia, se constituye una comisión de vigilancia e interpretación, integrada por dos representantes de las empresas del sector, dos representantes de los sindicatos firmantes y dos representantes de los trabajadores.

Artículo 34. Clasificación del personal.

Las empresas clasificarán al personal de sus plantillas ateniéndose entre lo dispuesto o lo que estaba dispuesto en la ordenanza laboral de la actividad y los trabajos que verdaderamente se realicen.

Artículo 35. Contratación.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de referencia de 18 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 36. Jornada de trabajo durante festivos.

Cuando por necesidad ineludible de la empresa, haya de trabajarse el día 25 de diciembre o el 1 de enero, los trabajadores afectados por tal necesidad tendrán derecho a recibir una compensación económica de 40 euros por cada uno de esos días en que deba trabajar, sin perjuicio de las retribuciones correspondientes a la semana y al descanso compensatorio equivalente a cada día trabajado, en los restantes festivos establecidos por ley, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando un festivo cae en domingo y dicha festividad es pasada al lunes, el trabajador que realice dicha jornada, sea el domingo ó el lunes, tendrá derecho a percibir el plus de festivo, siempre y cuando el cómputo anual del trabajador/a no supere los 14 festivos.

Artículo 37. Jornada de trabajo anual.

La jornada de trabajo en las empresas afectadas por este convenio colectivo de trabajo, se establece en la cantidad de mil ochocientas veintiséis horas (1.826) de trabajo efectivo.

En el caso de que existan jornadas, que no se hayan trabajado por orden de la empresa al completo, el defecto de dicha jornada, no será recuperable y se considerará trabajado a todos los efectos, a excepción de casos en los que las causas que lleva a no realizar la jornada completa, sea causa grave, como por ejemplo roturas de maquinaria.

Artículo 38. Retribuciones anuales.

Los salarios anuales en función de las 1.826 horas de trabajo efectivo, son los que se expresan en la tabla salarial del anexo I.

Artículo 39. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años, o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 40. Medidas higiénicas.

Los trabajadores que hayan trabajado manipulando ropa sucia hospitalaria desde su entrada al puesto de trabajo hasta la hora de la comida, dispondrán de 10 minutos, antes de la comida para su aseo personal.

Asimismo, aquellos trabajadores que hayan manipulado ropa sucia hospitalaria desde la hora de la comida, hasta la finalización de su jornada diaria, dispondrán de otros 10 minutos antes de abandonar el trabajo, de acuerdo con el artículo 7.2 del RD 664/97

Artículo 41. Edad de jubilación.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de sesenta y

cuatro años, en la forma y con las condiciones que se establecen en el RD 1194/1985, de 17 de julio, o, en cada momento, según la normativa vigente en la materia. La empresa cubrirá hasta los 65 años con un contrato de relevo.

Artículo 42. Jubilación Parcial Anticipada.

Los trabajadores podrán cogerse a la esta modalidad de jubilación siempre y cuando cumplan los requisitos exigidos en cada momento en el Real Decreto Ley vigente.

Artículo 43. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

Las relaciones laborales en la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de esta Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr igualdad de oportunidades en todas sus políticas, particular la de igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En caso de las empresas de más de 250 trabajadores, de conformidad a lo dispuesto en la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la citada ley, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

Artículo 44. Cláusula de inaplicación salarial.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Cláusula adicional primera.

Legislación aplicable

En todo aquello que no se hubiese regulado expresamente en este convenio colectivo de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente o, en su defecto, en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Tintorerías y Limpieza,

Lavanderías y Planchados de Ropa de 1 de diciembre de 1972, siempre que su aplicación no entrase en conflicto con aquella.

Anexo I

Tabla salarial año 2009

Categorías	Salario Base	Plus Conv.	Total Mes	Salario Hora	Salario Anual
Encargado general	754,72	86,84	841,56	6,45	11.781,82
Encargado de sección	734,75	86,84	821,59	6,29	11.502,28
Conductor repartidor	729,77	86,84	816,62	6,26	11.432,64
Oficial 1.ª	715,47	86,84	802,31	6,15	11.232,39
Oficial admvo.	715,47	86,84	802,31	6,15	11.232,39
Oficial 2.ª	695,49	86,84	782,33	6,00	10.952,68
Auxiliar admvo.	695,49	86,84	782,33	6,00	10.952,68
Oficial 3.ª	666,17	86,84	753,01	5,77	10.542,20
Peón ayudante	656,32	86,84	743,16	5,69	10.404,26
Aprendiz 16-17 años	618,51	86,84	705,36	5,40	9.874,99

Otras retribuciones

Plus de transporte: Hasta 2 kilómetros: 22,82. Más de 2 kilómetros: 67,32.

Gratificación por matrimonio o registro legal de pareja de hecho: 193,08

Complemento por ayuda familiar: 90,72

Plus Tóxico: 37,89

Anexo II

Horario de trabajo

Lavanderías

Horario de jornada continuada

Se establece una jornada continuada semanal durante seis días con el siguiente horario de trabajo:

Cinco días en horario de 08:00 a 15:00 horas.



Un día en horario de 09:00 a 14:00 horas.

Durante el transcurso de los horarios referidos se producirá un descanso de 30 minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Horario de jornada partida

Se establece una jornada partida semanal durante seis días con el siguiente horario de trabajo:

Cinco días en horario de 08:00 a 13:00 horas y de 15:00 a 17:00 horas.

Un día de 08:00 a 13:00 horas.

Los horarios aquí fijados serán considerados en su totalidad como tiempo efectivo de trabajo.

Tintorerías

Horario de jornada continuada

Se establece una jornada continuada semanal durante seis días con el siguiente horario de trabajo:

Cinco días en horario de 08:00 a 15:00 horas.

Un día en horario de 09:00 a 14:00 horas.

Durante el transcurso de los horarios referidos se producirá un descanso de 30 minutos que será considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Horario de jornada partida

Se establece una jornada partida semanal durante seis días con el siguiente horario de trabajo:

De lunes a viernes

De 09:15 a 13:15 horas.

De 17:00 a 20:00 horas.

Sábado

De 09:00 a 14:00 horas.

Los horarios de trabajo aquí fijados serán considerados en su totalidad como





Andalucía

Industrias de Tintorería, Limpieza de Ropa, Lavandería, Autoservicio, Obradores de Planchado a Mano y a Máquina, así como los Establecimientos de Entrega de Ropa

BOP 68, 08 de abril del 2011

Página 16 de 16

tiempo efectivo de trabajo.

