

**JUNTA DE ANDALUCIA****CONSEJERIA DE EMPLEO****CADIZ****ACTA DE MODIFICACION DEL CONVENIO FLISA CADIZ****Código del Convenio: 11003022011999****Relación de asistentes:****Por la empresa:**

Fernando Rincón Bravo - Director Flisa

Pedro Buesa - Director RR.HH. Flisa

**Representación Sindical:**

Luis Guerrero Vázquez - UGT

Jesús Cañas Pita de la Vega - UGT

Inmaculada Tejada Burgos- Presidenta UGT

Jose Miguel Villegas Rodríguez-Vocal UGT

Francisca Barberán San Miguel-Vocal UGT

María de la Paz Flor Gómez - CC.OO

Jose Joaquín Faz Ramírez - CC.OO

Antonio Chacón Cortés - CC.OO

Manuel Fdo. Delgado Trujillano-Sec. CC.OO

García Delfort- Vocal CC.OO

**Por la empresa:**

Fernando Rincón Bravo - Director Flisa



Pedro Buesa – Director RR.HH. Flisa

Reunidos en los locales de la Empresa Flisa Cádiz, siendo las 12'30 h. del 3 de Febrero de 2.012, se reúnen las personas al margen reseñadas como integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la modificación del artículo 23 del Convenio Colectivo.

Se acuerda que el artículo 23, del convenio sea subsanado, quedando de la siguiente manera:

### **Artículo 23. Reducción jornada.**

Los trabajadores afectados a este convenio podrán acogerse a la reducción de jornada en los casos de cuidado directo de menores de 8 años o familiares disminuidos físico psíquicos hasta el segundo grado de parentesco que por razones de edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismo y que no desempeñen actividades retribuidas.

- La reducción podrá ser de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Para constancia de lo anterior y en prueba de conformidad con su contenido, firman el presente acta de modificación los comparecientes, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio afectará a los centros de trabajo de la empresa Fundosa Lavanderías Industriales S.A.U., en la provincia de Cádiz, aunque el domicilio social de la empresa a la que pertenece radique fuera de éste término provincial.

### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

Están comprendidos en al ámbito de aplicación del convenio todos los centros de trabajo de la empresa Fundosa Lavanderías Industriales, en la provincia de Cádiz, 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.

### **Artículo 3.**

Este convenio regula las relaciones laborales de la empresa incluida en el ámbito funcional y territorial del mismo con la totalidad de sus trabajadores/as incluso los/as de nueva contratación estarán adscritos a una de las categorías profesionales prevista 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.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El Convenio entrará en vigor el día 1/01/11 independientemente de su publicación en el B.O.P. y producirá efectos económicos desde el 1/01/11.

#### **Artículo 5. Duración denuncia y revisión salarial.**

La duración de este convenio es de dos años es decir, desde el 1/01/11 hasta el 31/12/12 y se prorrogará de año en año por tácita reconducción de no mediar denuncia de Convenio por cualquiera de las partes con 2 meses de antelación a la finalización de la vigencia todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro convenio.

#### **Incrementos y revisiones salariales.**

Desde el 1/01/11 al 31/12/11 la tabla de retribuciones se actualizará con el índice de precios del consumo (IPC) para el año 2.011 publicado por el INE, con efectos retroactivos desde el primero de enero del año 2.011, tomando como base la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2.010.

#### **Revisión salarial año 2.012.**

Desde el 1/01/12 al 31/12/12 la tabla de retribuciones se actualizará con el índice de precios del consumo (IPC) para el año 2.012 publicado por el INE, con efectos retroactivos desde el primero de enero del año 2.012, tomando como base la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2.011.

#### **Artículo 6. Garantía "ad personam".**

Se respetará las situaciones personales que en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio manteniéndose estrictamente "ad persona" como condición más beneficiosa incluso las mejoras voluntarias que la empresa haya establecido.

#### **Artículo 7. Comisión paritaria.**

Se constituye una Comisión 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 2 miembros de cada una de las partes negociadoras del convenio independiente de los asesores que cada parte designe.

#### **Competencia.**



La comisión paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por esta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

El domicilio de la Comisión paritaria se establece en los domicilios del sindicato de la Unión General de trabajadores en Avenida de Andalucía nº6-ña planta de Cádiz, y en la empresa Fundosa Lavanderías Industriales, C/ Algeciras esquina C/ San Roque de Cádiz.

### **Artículo 8. Organización del trabajo.**

La Organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa la cual informará a los Comités, Delegados y Secciones Sindicales.

### **Artículo 9. Periodo de prueba.**

El periodo de prueba para el personal consistirá en un mes para el personal técnico y 15 días para el resto del personal. Para el personal minusválido se estará a lo dispuesto en el artículo 10 RD 1368/85.

### **Artículo 10. Trabajo de categoría superior.**

Todo trabajador/a está obligado a efectuar los trabajos que la empresa le ordene de acuerdo con las necesidades de producción siempre que los mismos no se puedan considerar vejatorios. Cuando un/a trabajador/a realicen 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 queda adscritos. Si el trabajador tiene una continuidad superior a 6 meses de duración tendrá derecho a que se le confirme y clasifique en dicha categoría.

### **Artículo 11. Jornada de trabajo y descanso semanal.**

La jornada de trabajo se establece en 40 horas semanales como jornada máxima. En ningún caso se podrá realizar más de 8 horas ordinarias de trabajo efectivo diario y entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará como mínimo doce horas salvo en los cambios de turnos.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de dos días "de descanso semanal de forma rotativa Y continua

Excepcionalmente la Dirección de la Empresa, previa comunicación a los Delegados de Personal podrá, por razones organizativas causadas por fuerza mayor o imprevistos, alterar (cambiar) la rotación del descanso semanal y sólo ese día.



## **Calendario laboral.**

Entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores confeccionarán un Calendario Laboral donde se recogerá la expresión exacta de la jornada: horario de trabajo diario, jornada semanal, turnos, etc., descanso festivos, tiempo de bocadillo.

El tiempo de bocadillo estará establecido en 25 minutos sea en jornada ordinaria o extraordinaria siempre que la jornada continuada sea como mínimo de 4 horas, el tiempo de bocadillo tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo.

## **Artículo 12. Vacaciones.**

Todo el personal afectado a este convenio tendrá derecho a 30 días de vacaciones naturales, que podrán ser disfrutados en 2 periodos en mutuo acuerdo entre las partes.

Las fiestas laborales con caracteres retribuidos y no recuperables, que se trabajen por necesidades del servicio, podrán por decisión del trabajador ser compensadas de alguna de las formas siguientes:

- a) Cuando se acumulen todos los festivos a las vacaciones, excepto 25 de Diciembre, 1 de Enero, 6 de Enero, se disfrutaran quince días naturales con una compensación económica de 110 euros.
- b) Disfrutar en período distinto los quince días con la compensación económica de 110 euros,
- c) En caso de trabajar los festivos y no acumularlos se abonarán con un incremento del 175 % sobre el salario día. El abono de los festivos no recuperables se realizará en el mes siguiente de su devengo.

Cuando alguno de los festivos coincida con el descanso semanal, quien ese día no trabaje descansará otro en compensación o se pagará económicamente como un día trabajado. El calendario de vacaciones se fijará en la empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

Si la Dirección de la empresa por razones de producción excluyese del periodo vacacional el comprendido entre el 1 de Julio al 30 de septiembre abonará a todos/as los/as trabajadores/as, en concepto de Bolsa de vacaciones la cantidad de 8,00 euros por día que se disfrute fuera de dicho periodo.

## **Artículo 13. Licencias y permisos retribuidos.**

El trabajador/a avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente





podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se detalla:

- a) Por matrimonio del trabajador/a 17 días naturales
- b) Por nacimiento de hijo/a 3 días ampliables a 6 si concurre gravedad. El trabajador acreditará la justificación en la empresa lo antes posible.
- c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica e ingreso hospitalario de familiares hasta segundo grado, 3 días ampliables a 4 en caso de desplazamiento.
- d) Por fallecimiento de los familiares hasta segundo grado, 3 días ampliables a 4 si hay desplazamiento.
- e) Por traslado de domicilio habitual, 2 días
- h) Por matrimonio de hijo/a, hermano/a, padre o madre
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir exámenes oficiales y personales con 2 días retribuidos máximo al año.
- i) Por el tiempo indispensable para la asistencia o consultas médicas de la Seguridad Social y o especialista del trabajador/a, hijo/a menor de 18 años, y que estén a su cargo.

Cuando la ausencia al trabajo sea de hasta 3 días se justificará mediante prescripción facultativa en el plazo más breve posible, además de avisar por el medio más rápido.

Esta falta justificada tendrá la consideración de permiso retribuido, hasta un máximo de 58 horas laborables anuales.

- j) Por primera comunión de hijo/a hermanos/as o nietos/as 1 día.
- k) Por el tiempo indispensable para asistir al sepelio de un compañero/a que fallezca, estando activo en la empresa.
- l) Para asuntos particulares 1 día al año. Para el disfrute de este día el trabajador deberá tener una antigüedad en la empresa de al menos 1 año, y dentro del año natural en el que se solicita su periodo de alta en la empresa debe ser superior a 6 meses. Para el disfrute de este día el trabajador deberá solicitarlo al menos con cinco días de antelación.

El disfrute del mismo no lo podrán llevar a cabo más de 2 trabajadores en zona de





planta, 1a zona de mantenimiento, 1 Conductores, 1 Oficina, 1 Almacén, 1 Limpieza.

#### **Artículo 14. Ropa de trabajo.**

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a 2 uniformes completos al año, y una sudadera para el invierno. Para el calzado de seguridad, se estará a lo dispuesto en la LPRL, y a las directrices que determinen los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

En el caso de que la empresa no haga entrega de la ropa de trabajo, antes de 31 de Octubre de cada año, abonará al trabajador la cantidad de 8,2 euros mensuales. Para ello el trabajador o sus representantes deberán haber solicitado por escrito a la Empresa la entrega de la ropa de trabajo, con anterioridad al 30 de Septiembre de cada año.

#### **Artículo 15.**

El personal que realice sus labores nocturnas se le abonará un plus de nocturnidad consistente en 25% del salario base. Se considerará trabajado nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana. Para el turno de noche, se dará prioridad aquellos trabajadores de la Empresa que lo soliciten, siempre y cuando no afecte, a las necesidades productivas de la Empresa.

#### **Artículo 16.**

Todo el personal percibirá en concepto de Plus extra salarial de transportes, la cantidad de 1,03 euros por día efectivo de trabajo.

#### **Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.**

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a dos pagas extras, una de verano, y una de Navidad, que abonara en la primera quincena de Junio, y primera quincena de Diciembre respectivamente, a razón de una mensualidad cada una de ellas de salario real.

El personal con contrato temporal tendrá derecho a la parte proporcional de pagas extraordinarias al finalizar su relación con la empresa.

#### **Artículo 18. Compensación en lo supuesto de incapacidad transitoria.**

a) Incapacidad transitoria en caso de accidente laboral la empresa complementara salario real, sin que suponga merma en las pagas extraordinarias. A partir del primer día, igualmente en caso de Hospitalización, por enfermedad común.

b) En el caso de Baja por enfermedad común: Del día 1 al 3 por una sola vez al





año el 50 % de la base de cotización.

Del día 4 al 20 el 60 % de la base de cotización. Y en adelante el 75% de la base de cotización. En el caso de baja por enfermedad común se completará hasta el 100% del salario real a partir del primer día del cuarto mes desde la fecha de la baja y hasta un máximo de nueve mensualidades. En las pagas extraordinarias se completará desde el primer día de la baja y hasta un máximo de doce mensualidades.

### **Artículo 19. Estructura salarial.**

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente convenio serán las siguientes: a) Sueldo base) Complementos:  
1º Personales

Plus Trabajo Nocturno

Plus Festivo

Horas Extraordinarias

Plus de Penosidad

Plus de Expedición

Plus de Recogedor

Plus de Almacén de Alquiler

Plus de Convenio

**Indemnizaciones o suplidos.** Plus de Transporte Gratificación de Navidad  
Gratificación de Junio

### **Plus de convenio.**

Todo el personal percibirá por este concepto las cantidades reflejadas en la tabla salarial.

Este plus se abonará por catorce mensualidades.

### **Artículo 20. Prestaciones sociales.**

La Empresa concertará un seguro para sus trabajadores/as, asumiendo el coste total de las primas, que cubran las siguientes contingencias:

7.500,00 Euros de Capital para el caso de muerte por cualquier causa.





7.500,00 Euros de Capital para el caso de Incapacidad permanente y Absoluta para todo trabajo o Gran Invalidez, cualquiera que fuese la causa.

13.500,00 Euros de Capital para el caso de muerte por accidente.

19.500,00 Euros para el caso de muerte por accidente de circulación.

Las cuantías indicadas se fijan para los tres años de duración del Convenio, permaneciendo inalterada durante su vigencia en los supuestos de no inclusión por la Compañía aseguradora de algunos de los miembros del Colectivo, de todos o algunos de los riesgos asegurados, se comunicará a la Comisión Paritaria de interpretación de Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución. La Empresa solo vendrá obligada al pago del Seguro en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la Póliza.

**Premio de Jubilación.-** Los trabajadores que se jubilen o causen baja definitiva en la Empresa a causa de incapacidad permanente total, percibirá un premio de cuatro mensualidades, siempre y cuando tengan cinco o más años de vinculación con la Empresa.

## **Artículo 21.**

a) Conforme a la Ley de Prevención y Riesgos Laborales la empresa deberá y garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales.

b) Reconocimiento médico anual con carácter obligatorio para la empresa y voluntario para el trabajador.

c) EPI, cada trabajador percibirá como equipo de protección individual, aquel que determine la LPRL y en su caso los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

d) La empresa establecerá un crédito horario propio, según establece la legislación vigente, e independiente del de su condición como Delegado de personal para el Delegado de Prevención.

e) La empresa estará obligada a formar al personal y tener previsto un Plan de emergencia y autoprotección actualizado con la obligatoriedad de realizar al menos 2 simulacros de emergencia anual. La empresa vendrá obligada a actualizar las evaluaciones de riesgos aunque no se hayan producido daños cada dos años al menos.

f) La empresa no usará los datos relativos a vigilancia de la salud con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador de conformidad con el art 22.4 de la ley 31/95 L.P.R.



g) Protección de la maternidad. La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a riesgos que repercutan en la salud de la mujer trabajadora durante su embarazo y el periodo de lactancia (26.1) L.P.R.L.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnica de preparación al parto.

h) La mujer trabajadora tendrá una hora de lactancia por hijo menor de nueve meses.

Dicha hora podrá ser optativa, de forma que finalice su jornada una hora antes o se incorpore una hora después de su horario habitual.

i) La empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resultan necesarios para el ejercicio de sus funciones.

j) La Empresa para realizar la recogida y entrega en establecimientos que tengan difícil acceso pondrá los medios técnicos y/o mecánicos suficientes para desarrollar las tareas sin riesgos.

### **Artículo 22. Formación profesional.**

Por lo que se refiere a la Formación Profesional de los trabajadores ambas partes acuerdan que se estará al respecto de los acuerdos o pactos que a nivel nacional pueda firmar el Gobierno.

### **Artículo 23. Reducción jornada.**

Los trabajadores afectados a este convenio podrán acogerse a la reducción de jornada en los casos de cuidado directo de hijos menores de 10 años o familiares disminuidos físico psíquicos hasta el segundo grado de parentesco que por razones de edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismo y que no desempeñen actividades retribuidas.

- La reducción podrá ser de al menos un tercio y un máximo de la mitad de la jornada.

### **Artículo 24. Anticipos.**

Todo trabajador afectado a este convenio, tendrá derecho a percibir anticipo a cuenta, por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90% del importe de su retribución total y mensual de las tablas de retribución salarial. La empresa vendrá obligada a concederlo al trabajador que lo solicite.

### **Artículo 25. Promoción interna.**



Se facilitará la promoción del personal dándose, con carácter general la opción de cubrir las vacantes que se produzcan en la Empresa entre los trabajadores de la misma.

Las vacantes a cubrir, excepto cuando se trate de puestos de trabajo que la Empresa considere que se deben cubrir por libre designación, se expondrán en el tablón de anuncios, con indicación de las exigencias básicas del puesto y la duración previsible: si es transitorio o indefinido.

Conjuntamente la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, evaluarán las solicitudes de promoción.

#### **Artículo 26. Permiso sin sueldo.**

Los trabajadores que llevan como mínimo dos años en la empresa podrán solicitar permiso sin sueldo previo informe de los representantes de los trabajadores. Estos permisos no serán superiores a 60 días naturales.

#### **Artículo 27. Derechos sindicales.**

a) Ambas partes y de común acuerdo establecen que la empresa deberá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de estos el importe de la cuota sindical correspondiente o por cuenta corriente.

b) Se estará a lo establecido en la Ley 2/91 sobre derecho de información a los representantes de los trabajadores.

c) Con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de sus funciones representativas los representantes de los trabajadores tienen los siguientes derechos:

a) Libertad de opinión y expresión.

b) Libertad de publicación y distribución.

c) Derecho a un tablón de anuncio.

d) Derecho al uso de un local adecuado.

e) Derecho a un crédito de horas retribuidas.

#### **Artículo 28. Contrato eventual por circunstancia de la producción.**

Los contratos de duración determinados acogidos a lo dispuesto en el art 15. 1 B) del E.T. tendrá por regla general una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce, meses. Excepcionalmente podrán tener una duración máxima de doce meses continuos dentro de un periodo de dieciséis meses. Si una vez





agotado dicha duración máxima el trabajador continuase prestando servicios en la empresa y con la misma finalidad se le considerará fijo discontinuos.

### **Trabajadores fijos discontinuos.**

El trabajador fijo discontinuo tendrá preferencia en la permanencia en el puesto de trabajo respecto de otros trabajadores contratados con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para el mismo puesto de trabajo, los trabajadores/as fijos discontinuos serán llamados por orden de antigüedad dentro de cada categoría cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para la que fueron contratados.

El trabajador fijo discontinuo accederá a la condición de trabajador fijo con prestación de servicios continuos con preferencia sobre otros trabajadores contratados a tiempo determinados. El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación de los trabajadores/as fijos discontinuos se llevaran a cabo por escrito utilizando los modelos oficiales. Al llamamiento del trabajador se pondrá en conocimiento del Comité, entregando copia, igualmente comunicará la interrupción del contrato al comité de empresa.

Cuando el trabajador Fijo Discontinuo agote su llamamiento, por el periodo por el que fue requerido, disfrutará de la parte proporcional de sus vacaciones devengadas, ampliándose por este concepto su llamamiento. Excluyéndose expresamente el pago por el concepto de bolsa de vacaciones, establecido en el artículo 12 de este convenio.

### **Artículo 29. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinaria las que excedan de la jornada ordinaria establecida. Ante la grave situación de paro existente y al objeto de crear empleo, ambas parte acuerdan la supresión horas extraordinarias habituales. Respecto de aquellas establecidas en la legislación vigente (derivadas de fuerza mayor, causas imprevistas, periodos punta de producción o ausencias imprevistas), informará a los representantes de los trabajadores. Dichas horas serán compensadas a los trabajadores en tiempo descanso, con una proporción de dos horas de descanso por hora extraordinaria trabajada.

La empresa tendrá como tiempo máximo para compensar al trabajador sobre las horas realizadas como extras no de fuerza mayor, dos meses posteriores a la realización de estas, y en su defecto abonará el importe en la nómina siguiente, siendo la cantidad económica la que resulte la de aplicar el 1,75%, sobre la hora ordinaria.

### **Artículo 30. Pluses.**

Se establece un plus de penosidad para aquellos trabajadores, que presten sus



servicios en la zona de sucio, Operario de Túnel, Operario de Servicio de Limpieza de Planta y Conductor de ruta, siempre que haya servicio de hospital, por un importe de 1,50 Euro diario, por día de trabajo efectivo, siempre que al menos el 75% de su jornada las realicé en dichas zonas.

Se establece igualmente un plus de expedición para aquellos trabajadores, que presten sus servicios en la zona de expedición por un importe de 2,00 Euros diario, por día de trabajo efectivo, siempre que al menos el 75% de su jornada lo destine al cumplimiento de tareas de expedición.

Se establece igualmente un plus de recogedor para aquella trabajada zona de recogida, por un importe de 1,00 Euros diario, por día de trabajo el 75% de su jornada lo destine al cumplimiento de tareas de recogedor.

Se establece igualmente un plus de almacén de alquiler para aquellos trabajadores, que presten sus servicios en la zona de almacén de alquiler, por un importe de 1,50 Euro diario, por día de trabajo efectivo, siempre que al menos el 75% de su jornada las realice en dicha zona.

El trabajador que inicie su jornada laboral en los supuestos anteriores, deberá permanecer hasta un mínimo del 75% de la jornada en el mencionado puesto de trabajo.

Estos pluses entrarán en vigor el mismo día de la firma del Convenio.

### **Artículo 31. Fiesta de navidad.**

La empresa cerrará los días 25 de Navidad, 1 Año Nuevo y 6 Festividad de Reyes, al objeto de que sus trabajadores puedan compartir su vida familiar con el trabajo, finalizando su jornada los días 24 y 31 de Diciembre y 5 de Enero a las 15 horas. Toda hora que se efectuó a partir de las 15 horas la empresa vendrá a bien pagar como horas extras.

### **Artículo 32. Categoría profesional.**

#### **Clasificación general grupo 1º "técnicos"**

Encargado General

Encargado de Tumo

Encargado de alquiler

#### **Grupo 2º (personal administrativo)**

Oficial de Administrativo



Auxiliar de Administrativo

**Grupo 3º (personal operativo)**

Oficial de 1ª Lavandería.

Oficial de 2ª Lavandería

Oficial de 3ª Lavandería

Peón Especialista.

Limpiador/a de Lavandería y Limpieza general

**Grupo 4º servicios auxiliares y repartos**

Encargado de mantenimiento

Oficial de mantenimiento

Ayudante de mantenimiento o peón

Conductor de 1ª

Conductor de 2ª

Se suprime el grupo subalterno quedando incluido en el grupo 3º el personal Limpiador/a

**Artículo 33. Negociación.**

Cuando el Comité este en negociaciones con la empresa sea cual sea la negociación y siempre que sea para beneficio del colectivo el tiempo invertido en la negociación se considerará como permiso retribuido, en el caso de que la empresa convoque al Comité en la sede Central de la Empresa, ésta correrá con los gastos ocasionados, como locomoción, dietas, y kilometraje en caso de desplazamientos, en ningún caso recaerá sobre los representantes los gastos que se ocasionen.

**El comité de seguridad y salud.**

La constitución del comité de seguridad y salud se hará en proporción al número efectivo de personal A ente sindicato y empresa.

El comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo comité de seguridad y salud.





El comité de seguridad y salud estará facultado:

1º. Para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo vigilando que se cumpla lo establecido en la Ley L.P.R.

2º. - Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención en su caso. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

### **1º Derecho horario.**

Los miembros de comité o delegado de personal afectado al presente convenio, dispondrán de un crédito - horario de 20 horas mensuales contabilizadas anualmente en 240 horas por cada representante unitario o delegado sindical.

A petición escrita del Comité de empresa podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen en uno o varios de ellos sin rebasar el tope legal, ésta acumulación se realizará en cómputo anual siempre que se comunique a la empresa durante el primer trimestre del año.

### **2º Derecho de reunión.**

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores 8 horas al año al objeto de celebrar asamblea en la empresa.

### **3º Los representantes de los trabajadores.**

Pondrá en conocimiento de la empresa su intención de celebrar asamblea con 48 horas de antelación por escrito.

### **4º Garantía de actuación de los representantes.**

a) Estabilidad en el empleo y prioridad de permanencia en la empresa, en los supuestos de suspensión o extinción por causas técnicas o económicas.

b) Prioridad de permanencia de sus puestos de trabajo en caso de traslado o desplazamiento.

c) No ser discriminado por ser representantes de los trabajadores.

### **Artículo 34. Excedencia voluntaria.**

Cualquier trabajador/a con una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrá derecho a una excedencia voluntaria de hasta un máximo de cinco años el







trabajador/as en excedencia voluntaria gozará de reserva su puesto de trabajo, siempre que el periodo de excedencia no haya sido superior a tres años, el periodo mínimo que se puede solicitar de excedencia no debe ser inferior a seis meses que podrán ser prorrogados a la finalización del periodo de excedencia. El trabajador/a tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en el día siguiente sin más requisitos que el de haber anunciado su intención con una antelación mínima de un mes.

Y se podrá solicitar otra excedencia pasado un periodo de un año después de haberse incorporado de una excedencia anterior.

### **Artículo 35. Dietas de gastos de viajes.**

Todos/as los/as trabajadores/as que por necesidades de la empresa tenga que efectuar servicio fuera de la localidad y que conlleve exceso de jornada ordinaria, se le abonará la cantidad de 9 euros por comida y a 0,21 euros el kilómetro, y siempre que se requiera la utilización de vehículo propio, siendo abonado en nómina del mes siguiente.

### **Artículo 36. Sistema de resolución de conflictos laborales.**

Una vez se produzcan las actuaciones de la Comisión paritaria de este 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 3 de Abril de 1.996 y su reglamento y desarrollo.

### **Artículo 37.**

Los atrasos del convenio serán abonados en el mes siguiente de la firma del convenio independientemente de la fecha de la publicación del mismo.

### **Disposiciones adicionales.**

1º.- Las empresas adecuarán las categorías profesionales reconocidas en nómina a las categorías del presente convenio.

2a A lo largo del año 2.011 se procederá a la revisión de los pluses de puesto de trabajo.

3a Igualmente se creará en 2.0011 una Mesa de revisión de las categorías profesionales a fin de adecuar tareas y funciones con categorías profesionales poniendo como fecha tope el 20/12/2011

### **Disposición final única.**

Ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia del convenio





se publicara alguna disposición que afectara al convenio del presente texto se convocara con carácter inmediato a la comisión negociadora afín de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar afectado.

## TABLA DE SALARIOS 2011

GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORIAS	SALARIO BASE MES	PLUS CONVENIO	PLUS HORA NOCTURNIDAD
GRUPO I / TECNICOS			
ENCARGADO GENERAL	962,38 €	264,34 €	1,61 €
ENCARGADO TURNO	869,36 €	247,35 €	1,46 €
ENCARGADO ALQUILER	869,36 €	135,85 €	1,46 €
GRUPO II ADMINISTRATIVOS			
OFICIAL ADMINISTRATIVO	790,42 €	312,39 €	1,33 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	744,52 €	199,36 €	1,25 €
GRUPO III OPERARIOS			
OFICIAL 1ª LAVANDERIA	869,36 €	83,94 €	1,46 €
OFICIAL 2ª LAVANDERIA	793,15 €	105,74 €	1,33 €
OFICIAL 3ª LAVANDERIA	775,55 €	89,32 €	1,30 €
PEON ESPECIALISTA	744,52 €	116,09 €	1,25 €
GRUPO IV (SERVICIOS AUXILIARES Y REPARTO)			
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	869,42 €	258,28 €	1,46 €
OFICIAN MANTENIMIENTO	794,66 €	158,64 €	1,46 €
AYUDANTE MANTENIMIENTO	744,52 €	116,09 €	1,25 €
CONDUCTOR OFICIAL 1ª	869,36 €	188,13 €	1,45 €
CONDUCTOR OFICIAL 2ª	744,52 €	181,47 €	1,25 €
PLUS TPTE =	1,07 €		