

JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERIA DE EMPLEO
DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA

Edicto

Convenio: Plataforma Convenio Colectivo entre la empresa Fundosa Lavandería Industrial de Granada y sus trabajadores en la provincia de Granada

Expediente: 18/01/0001/2011

Fecha: 11/04/2012

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Amelia Romacho Ruz

Código de Convenio número 18100092012012

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para Fundosa Lavanderías Industriales SAU, acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 26 de agosto de 2011, ante esta Delegación Provincial, y subsanado el 30 de abril de 2012, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado en la ejecución del mismo.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el B.O.P.

Delegada, Marina Martín Jiménez.

PLATAFORMA CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA



EMPRESA FUNDOSA LAVANDERIA INDUSTRIAL DE GRANADA Y SUS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA DE GRANADA.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

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

Artículo 2. Ámbito funcional.

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

Artículo 3. Ámbito personal.

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 de nueva contratación estarán adscritos a una de las categorías profesionales previstas en el Convenio, percibiendo su salario y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto del personal de la misma categoría.

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

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

Artículo 4. Vigencia.

El Convenio entrará en vigor desde el día de su publicación en el B.O.P. y producirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2011.

Artículo 5. Duración, Denuncia, Incrementos y Revisión Salarial.

- Duración: Desde el 01/01/2011 hasta el 31/12/2013. (3 años).

- Denuncia: 1 mes de antelación a la finalización de la vigencia.

- Incrementos:

Para el año 2011 será de aplicación el IPC real a 31 de diciembre del año anterior.

Para el año 2012 será de aplicación el IPC real a 31 de diciembre del año anterior.

Para el año 2013 será de aplicación el IPC real a 31 de diciembre del año anterior.

Siendo de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio.

En caso de IPC negativo la subida será del 0,00%, sin causar merma económica alguna.

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

Artículo 6. Garantía “Ad Personam”.

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

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Composición:

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

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

Competencia:

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

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

La Comisión Mixta de de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas

competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral de la Empresa.

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

Procedimiento:

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa y los trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

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

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

Convocatoria:

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

Domicilio:

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

Artículo 8. Organización del Trabajo.

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

ADAPTACION DEL CONVENIO A LA LEGISLACION VIGENTE**EN MATERIA DE IGUALDAD Y OTROS:****DECLARACION GENERAL SOBRE IGUALDAD Y NO**



DISCRIMINACION.

Las partes afectadas por este Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminución física, psíquica o sensorial, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en relación a:

El acceso al empleo.

Estabilidad en el empleo.

Igualdad salarial en trabajos de igual.

Formación y promoción profesional.

Transmisión de empresas.

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

Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes



extremos:

a) Fecha prevista de la transmisión.

b) Motivos de la transmisión.

c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores de la transmisión.

d) Medidas previstas respecto a los trabajadores.

Artículo 9. Periodo de Prueba.

El periodo de prueba para el personal consistirá en dos meses para el personal técnico y 15 para el resto del personal.

En los supuestos de sucesivos contratos para el mismo personal no habrá período de prueba siempre que las funciones y categoría sean las mismas.

Artículo 10. Trabajo de Categoría Superior.

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

Artículo 11. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo se establece en 40 horas semanales como jornada máxima. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediará como mínimo doce horas.

Artículo 12. Descanso Semanal.

El descanso semanal será de 48 horas (dos días) ininterrumpidas de forma rotatoria y de tres días seguidos cuando uno de ellos sea domingo, (viernes, sábado y domingo) y (sábado, domingo y lunes).

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

Artículo 13. Calendario Laboral.

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



descansos, festivos, etc.

Todos los trabajadores con una jornada igual o superior a 6 horas diarias, tendrán derecho a 30 minutos de bocadillo de tiempo efectivo de trabajo. La jornada de 4 horas dispondrá de 15 min., de bocadillo de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 14. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, divididas en dos quincenas: una de invierno y otra de verano.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotativos.

Cuando un trabajador se encuentre en IT al inicio de sus vacaciones, no se perderán las mismas, estableciéndose un nuevo periodo de disfrute una vez finalizada la IT.

Cuando el inicio de vacaciones coincida con el descanso semanal se anotará un día para su posterior disfrute.

Cuando durante el periodo de vacaciones coincidan más de cuatro días de descanso semanal, se anotará un día más por cada uno de ellos, para su posterior disfrute.

Artículo 15. Fiestas.

Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperable, que se trabajen por necesidades del servicio, serán compensadas con un incremento del 175% en descanso o retribuido, en función del salario base diario.

La empresa tendrá un máximo de 4 meses posteriores a la realización, para compensar dicho festivo.

Los centros de trabajo permanecerán cerrados a todos los efectos el día 25 de diciembre al objeto de que sus trabajadores puedan compartir su vida familiar con la laboral.

Igualmente tendrá carácter de festivo no recuperable la media jornada del día 3 de mayo.

Artículo 16. Permisos y Licencias Retribuidas.

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

a) Matrimonio del trabajador/a, 15 días naturales.



A partir de cinco años de antigüedad en la empresa, disfrutará de un día más por cada periodo de 12 meses en la empresa, hasta un máximo de 20 días.

b) Por nacimiento de hijo/a, tres días ampliables a cinco si concurre gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Será extensible a las parejas de hecho.

c) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días ampliable a cuatro si hay desplazamiento.

d) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos o nietos del trabajador seis días naturales, con independencia de donde se haya producido el deceso.

e) Por fallecimiento de los familiares citados en el apartado c), tres días ampliables a cuatro si hay desplazamiento.

f) Por traslado de su domicilio habitual, dos días.

g) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres, un día.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, se acuerda que el tiempo correspondiente a jornadas completas se disfrute de forma continuada tras el alta del descanso por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificado de registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.





Se entiende que existe pareja de hecho, siempre que antes de la solicitud del permiso, se haya acreditado ante la Dirección de la Empresa su existencia. El disfrute de estos permisos será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

l) Los trabajadores podrán ampliar los días de licencias a cuenta de los días que adeuda la empresa en descansos y al periodo vacacional, en casos de extrema gravedad.

A efectos de este artículo el personal entregará a la empresa los justificantes pertinentes en el plazo más breve posible, además de avisar por el medio más rápido

Artículo 17. Ropa de trabajo.

Todo trabajador/a tendrá derecho a recibir dos uniformes completos y para las zonas de lavado, conductores y mantenimientos, dos pares de zapatos cada año, la ropa de trabajo será la adecuada para el trabajo que se desarrolle.

Artículo 18. Estructura de Retribuciones.

Tendrá la consideración de Salario Base las percepciones económicas de los trabajadores/as por la prestación profesional de los servicios laborales pactados.

En la estructura de las retribuciones de trabajo se distinguirá el salario base y los



complementos del mismo.

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

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

Artículo 19. Clasificación Profesional.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará en los siguientes Grupos Profesionales:

- I) Técnico.
- II) Administrativo.
- III) Operarios.
- IV) Subalterno.
- V) Servicios Auxiliares y Reparto.

I) Personal Técnico.

En este grupo se comprenden:

- a) Encargado General.
- b) Ayudante de Encargado.
 - a) Encargado/a General: Es quien tiene la responsabilidad del trabajo en general, la disciplina del personal y la organización y dirección de la Planta de la ropa limpia y sucia.
 - b) Ayudante de Encargado/a: Es quien sustituye en sus funciones al Encargado General por motivos de descanso, vacaciones o baja en el trabajo; debe poseer los conocimientos técnicos y prácticos para ejecutar las órdenes que le confieran sus superiores.

II) Personal Administrativo.



En este grupo se comprenden:

a) Jefe Administrativo

b) Oficial Administrativo

a) Jefe Administrativo: Es quien tiene a su cargo la dirección y coordinación de las funciones administrativas de la Empresa.

b) Oficial Administrativo: Es quien desarrolla funciones como, redacción de correspondencia, de contratos mercantiles, trabajos de estadística, gestión de informes, informática, facturación y cálculos, inscripción en libros de contabilidad, etc.

III) Operarios.

En este grupo se comprenden:

a) Oficial de 1ª

b) Oficial de 2ª

c) Oficial de 3ª

d) Especialista.

e) Operario de Planta.

En este grupo se comprenden:

a) Los Oficiales de 1ª serán aquellos Oficiales de 2ª, con tres años de antigüedad en su categoría que tengan la responsabilidad, manejo y, o programación de la maquinaria en su trabajo.

b) Oficiales de 2ª: Son los oficiales de 3ª con conocimiento de su oficio y que realizan su función en la maquina en la que trabajan.

c) Oficiales de 3ª: Son los operarios o especialistas que realizan su función en la máquina en la que trabajan, como son: lavadoras, túneles de lavado, calandras, secadoras, plegadoras, etc.

d) Especialistas: Son los operarios de planta, mayores de 18 años, que trabajan en la zona de lavado; cobrarán un plus mensual de penosidad.

e) Operario de Planta: Es la persona mayor de 18 años, que realiza trabajos para los cuáles no se requiere preparación alguna, ni conocimiento teórico-práctico de ninguna clase.





Ascensos: Serán acordados y propuestos entre la Dirección de la Empresa y el Comité de la misma, para su posterior aprobación.

IV) Personal Subalterno.

En este grupo se comprende:

a) Limpiador/a.

a) Limpiador/a: son aquellas personas que se ocupan de la limpieza de las dependencias de la empresa.

V) Servicios Auxiliares y de Reparto.

En este grupo se comprende:

a) Jefe de Mantenimiento.

b) Oficial 1ª Mantenimiento.

c) Oficial 2ª Mantenimiento.

d) Oficial 1ª Conductor.

e) Oficial 2ª Conductor

a) Jefe de Mantenimiento: Es el oficial de 1ª con conocimientos teóricos y prácticos responsable de la reparación, mantenimiento y puesta a punto de toda la maquinaria, instalación eléctrica, etc.

b) Oficial de 1ª Mantenimiento: Es quien no teniendo todos los conocimientos teóricos y prácticos para desarrollar todas las funciones del Jefe de Mantenimiento, realiza algunas de ellas.

c) Oficial de 2ª Mantenimiento: Es quien bajo la supervisión del Jefe de Mantenimiento u Oficial de 1ª, realiza las tareas que se le encomiendan.

d) Conductor Ofic. 1ª: Es quien provisto del carnet de conducir de la Clase C, conduce camiones, con conocimientos técnicos y prácticos del vehículo, se encarga de la ejecución del transporte de la ropa de los clientes, llevando a cabo la recogida y reparto que se le encomiende.

e) Conductor Ofic. de 2ª: Es quien realiza el trabajo de conductor pero no tiene el carnet de conducir camiones de la Clase C.

En caso de retirada del carné de conducir a los conductores durante la jornada de trabajo, la empresa garantizará un puesto de trabajo al mismo, durante el tiempo





que dure dicha retirada del carné y el trabajador percibirá su salario como conductor aunque realice un trabajo de inferior categoría. (Artículo 30 del Convenio de Madrid-mejorado)

Tablas salariales

Grupos profesionales y categorías	Salario Base/mes
Grupo I técnicos	
Encargado/a general	1.068,15
Ayudante encargado	883,31
Grupo II administrativo	
Jefe administrativo	
Oficial administrativo	1.164,77
Grupo III operarios	
Oficial de primera	
Oficial de segunda	
Oficial de tercera	
Especialista	883,32
Operario de planta	814,89
Grupo IV subalternos	
Limpiador/a	
Grupo V servicios auxiliares y reparto	
Jefe de mantenimiento	
Oficial 1ª mantenimiento	1.330,82
Oficial 2ª mantenimiento	1.045,15
Conductor oficial 1ª	1.225,67
Conductor oficial 2ª	957,49

Artículo 20. Plus de Nocturnidad.

El personal que realice su trabajo en periodos nocturnos, se le abonará un plus de nocturnidad consistente en un 25% de su salario base. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana.

Artículo 21. Horas Extraordinarias.

Según el R. D. 1.368/1985, del 7 de julio en los Centros Especiales de Empleo se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios; si por causas imprevistas o de



fuerza mayor algún trabajador se viera en la necesidad de realizarlas, previa información a los representantes de los trabajadores, estas horas se pagarían a 10 euros la hora para el operario de planta, el resto de trabajadores según su categoría. Se incrementará como el resto de conceptos salariales.

Artículo 22. Gratificaciones Extraordinarias.

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

Artículo 23. Plus de Empaquetadora.

Todo trabajador que realice su tarea en la empaquetadora percibirá un plus de empaquetadora por día efectivo de trabajo de 2 euros.

Artículo 24. Plus de Penosidad.

Todo trabajador que realice su trabajo en zona de lavado (sucio), cobrará un plus de penosidad mensual de 109,23 euros.

Artículo 25. Plus de Antigüedad.

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

Artículo 26. Dietas de Gastos de Viaje.

A todo trabajador que por necesidades de la empresa tenga que efectuar servicios fuera de la localidad y que conlleve exceso de jornada ordinaria, se le abonará la cantidad de 15 euros por comida o cena y 5 euros por el desayuno.

Artículo 27. Seguro Colectivo.

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

Fallecimiento - 6000,00 euros

Incapacidad Absoluta y permanente - 6.000,00 euros

Artículo 28. Complemento por Accidente y Enfermedad.

Los trabajadores que causen baja por incapacidad temporal percibirán:

I.T. COMUN



Lo dispuesto en la legislación vigente. Se seguirá aplicando un complemento de IT por importe de 2,12 euros diarios a partir del día 21, de la baja.

I.T. LABORAL

En caso de Baja por Accidente Laboral o enfermedad profesional, se cobrará el 100% de la base de cotización siempre que medie intervención quirúrgica u Hospitalización.

Artículo 29. Excedencia Voluntaria.

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

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

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

Artículo 30. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El empresario debe garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su cargo, adoptando cuantas medidas sean necesarias para ello, y más concretamente, aquellas referidas a evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación. Paralelamente los trabajadores deben velar por el cumplimiento de las medidas de prevenciones individuales o colectivas que en cada caso se adopten.

Todo ello de conformidad con la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y las normas que la desarrollan, en especial el R.D. 487/1997 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares.

La empresa promoverá la práctica de reconocimientos médicos a todos los trabajadores a través de los órganos sanitarios competentes.

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



Artículo 31. Medios para la distribución de la Ropa.

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

Artículo 32. Jubilación.

Siempre que la Legislación Ordinaria aplicable al efecto lo permita, la edad de jubilación a los 58 años para trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 45%, cuando se trate de discapacidades determinadas reglamentariamente en las que se evidencia una reducción en la esperanza de vida de las personas afectadas. (R.D. 1851/2009 de 4 de diciembre).

Siempre que la Legislación Ordinaria aplicable al efecto lo permita, la edad de jubilación anticipada a los 60 años (mutualistas) ó 61 años para trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 65%, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación. (R.D. 1539/2003 de 5 de diciembre).

Disposiciones adicionales.

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

Segunda: Los atrasos del Convenio se abonarán al mes siguiente de la firma del presente Convenio Colectivo, independientemente de la fecha de publicación del mismo.

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

Cuarta: Sistema de resolución de conflictos laborales.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de abril de 1996 y su reglamento de desarrollo.

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



Andalucía

Fundosa Lavandería Industrial

BOP 80, 26 de abril del 2012

Página 17 de 17

convenio.

