

NÚMERO 2.272

JUNTA DE ANDALUCÍA**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD. GRANADA****ANUNCIO**

Resolución de 18 de junio de 2020, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Ilunión Lavanderías SAU,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ILUNIÓN LAVANDERÍAS, S.A.U., (con código de convenio nº 18101182012020), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 6 de enero de 2020 ante esta Delegación Territorial, 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 2/2015 de 23 de octubre, 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 Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA ILUNIÓN LAVANDERÍAS INDUSTRIALES, S.A. UNIPERSONAL, Y SUS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA.

Art. 1º- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio afectará al centro de trabajo de la Empresa ILUNIÓN LAVANDERÍAS, 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.

Art. 2º- Ámbito funcional.

Está comprendido en el ámbito de aplicación del Convenio, el centro de trabajo de la empresa ILUNIÓN LAVANDERÍAS, 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.

Art. 3º- 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, per-

cibiendo 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.

Art. 4º- 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 2018.

Art. 5º- Duración, Denuncia, Incrementos y Revisión Salarial:

- Duración: Desde el 01/01/2018 hasta el 31/12/2021. (4 años).

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

- Incrementos:

Para el año 2018 será de aplicación el IPC real a 31 de diciembre del año anterior.

Para el año 2019 será de aplicación el IPC real a 31 de diciembre del año anterior.

Para el año 2020 será de aplicación el IPC real a 31 de diciembre del año anterior.

Para el año 2021 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.

Art. 6º- 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.

Art. 7º- 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 colectivos como individuales 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 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, recogiendo 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 Ilusión 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.

Art. 8º- 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.

Se respetarán las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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.

Art. 9º- El periodo de prueba.

El periodo de prueba para el personal consistirá en dos meses para el personal técnico, y 15 días para el resto del personal. En los supuestos de sucesivos contratos para el mismo personal no habrá periodo de prueba siempre que las funciones y categoría sean las mismas.

Art. 10º- 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.

Art. 11º- Jornada de Trabajo.

Durante la vigencia del Convenio la jornada quedará establecida, en 1.800 horas de jornada efectiva en cómputo anual, siendo la jornada semanal de 40 horas como jornada máxima.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.

Art. 12º- 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.

Art. 13º- 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 descanso que se computará como tiempo efectivo de trabajo. La jornada de 4 horas dispondrá de 15 minutos de descanso computados como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 14º- Vacaciones:

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, divididas en dos quincenas, la de invierno del 15 de diciembre al 15 enero y del 1 de marzo al 31 de mayo, y la de verano que será desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

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.

Art. 15º- 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 diario, (incluidos todos los conceptos de nómina).

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 conciliar su vida familiar con la laboral. Cuando el 25 de diciembre coincida en descanso semanal, se anotará un día para su posterior disfrute.

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

Art. 16º- 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 aca-

démicos 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 cual 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 doce 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.

m) Asuntos propios: El trabajador/a tendrá derecho a disfrute de un día de Permiso Remunerado en concepto de Asuntos Propios. Este permiso deberá ser preavisado con al menos 2 días de antelación al responsable del departamento para el que preste servicio el trabajador/a, que en ningún caso podrá coincidir con festivos.

No podrán concurrir en la misma fecha más del 5% de plantilla efectiva, ni más de un trabajador en aquellos

departamentos conformados por menos de diez personas. En caso de exceder las solicitudes del 5%, será potestad de la Dirección del Centro la autorización o no del mismo, basándose en criterios objetivos y ajustándose a las circunstancias productivas. De haber discrepancia, la dirección del centro deberá consensuarlo con el comité de empresa.

A efectos de este artículo el personal entregará a la empresa los justificantes pertinentes en el plazo más breve posible, además deberá solicitar el permiso remunerado conforme al procedimiento establecido por la empresa para tal efecto.

Para los supuestos reflejados en los apartados b), c), d) y e) si el día en que se produce el hecho que justifica dicho permiso no es laborable o coincide con descanso semanal, se iniciará el primer día laborable que le siga.

Art. 17º- 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.

Art. 18º- 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.

Art. 19º- Clasificación Profesional:

Definición de los grupos y categorías profesionales

Definición de factores que se incluyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

Grupo 1 - Personal directivo

Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de soporte y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

a) Director/a: es el que con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, y en aquellas empresas que por su importancia o especialidad así lo requieran, asume la responsabilidad del proceso industrial, teniendo a los encargados generales bajo su directa dependencia.

Grupo 2 - Personal mandos intermedios

Criterios generales: realizan funciones que suponen la realización de trabajos técnicos complejos y heterogéneos, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidades completas para la gestión de una o diversas áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 1 o de propia dirección, a los que han de dar cuenta de su gestión.

a) Jefe/a de sección: es el que con mando directo sobre los encargados tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección de la producción y la sección a su cargo. La fiscalización de los gastos, la clasificación y distribución del trabajo y la determinación de los procedimientos a utilizar. Le corresponderá esta categoría al jefe de producción, mantenimiento y transporte.

b) Jefe/a administrativo/a: es el empleado que tiene a su cargo la dirección y responsabilidad directa de la oficina general.

Grupo 3 - Personal técnico

Criterios generales: ejerce trabajos de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/ras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

a) Técnico/a de Unidad de apoyo: es la persona destinada a ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los/las trabajadores/as con discapacidad del centro de trabajo tengan en el proceso de incorporación a su puesto, así como la permanencia en el mismo.

b) Encargado/a: es el que dirige los trabajos de un turno, con la responsabilidad consecuente en cuanto a la organización del trabajo, indicando al personal a sus órdenes la forma de ejecutarlo, el procedimiento que ha de utilizar y el tiempo que ha de invertir. Ha de tener los conocimientos técnicos o prácticos necesarios para ejecutar las órdenes que le confieran sus superiores, siendo responsable de la disciplina del turno a su cargo.

c) Técnico/a de mantenimiento: es la persona con competencia en el conjunto de actividades profesionales de mantenimiento que requieren el dominio de las diversas técnicas del mantenimiento preventivo y correctivo, instalación, reparación, montaje y conservación de las instalaciones y maquinaria de la empresa, exigiéndose la comprensión de los funcionamientos técnicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso productivo y de sus repercusiones económicas. Su iniciativa se extiende a todos los elementos del proceso de mantenimiento en forma autónoma. Comporta la responsabilidad sobre su propio trabajo y la de coordinación y supervisión de las funciones y tareas del equipo dependiente, así como del trabajo técnico y especializado realizado.

d) Oficial administrativo: es el empleado que, dependiendo del jefe administrativo y pudiendo tener a su cargo personal administrativo, se responsabiliza de áreas específicas de la administración de especial complejidad.

e) Oficial de mantenimiento: es el empleado que, dependiendo del técnico de mantenimiento y pudiendo tener a su cargo personal de mantenimiento, se responsabiliza de áreas específicas del mantenimiento de la maquinaria o de las instalaciones de especial complejidad.

Grupo 4 - Personal especialista

Criterios generales: trabajos que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

a) Oficial 1ª: los oficiales de primera serán aquellos oficiales de segunda con tres años de antigüedad en su categoría que asuman la responsabilidad, manejo y/o programación de la maquinaria en su trabajo.

b) Oficial 2ª: Es el empleado que realiza su función en el puesto de producción o máquinas designadas, como pueden ser lavadoras, calandras, túneles de lavado, secadoras o plegadoras y quien, no teniendo los conocimientos técnicos y de oficio necesarios para desarrollar todas las funciones de un oficial de primera, realiza algunas de ellas.

La promoción de los auxiliares u operarios/as a oficial de segunda se realizará según las necesidades productivas de la empresa, consensuándose entre la dirección de la empresa y el comité.

c) Especialista: Son los/as operarios/as de planta que trabajan en la zona de lavado. Estos trabajadores perciben un plus mensual de penosidad.

d) Conductor/a 1ª: Es quien provisto del permiso de conducción de clase C o superior, y con conocimientos técnicos y prácticos del vehículo, se encarga de la ejecución del transporte y del mantenimiento de vehículo, llevando a cabo la entrega o reparto que se le encomiende.

e) Conductor/a 2ª: En el empleado que realiza trabajos de conductor que no requieran el permiso de conducción de clase C

Grupo 5 - Personal auxiliar

Criterios generales: realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que no necesitan formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

a) Personal Auxiliar (operario/a de planta): es el empleado que, dependiendo del encargado o del oficial de planta, o del personal técnico, lleva a cabo operaciones elementales.

Actualización salarial.

* Tablas salariales 2018

NUEVA PROPUESTA 2018. Tablas Salariales 2018

Salario Base

GRUPO DIRECTIVO

- Director 1.500,00 euros

GRUPO MANDOS INTERMEDIOS

Jefe Administrativo 1.285,71 euros

Jefe de Sección 1.428,57 euros

GRUPO TÉCNICO

Técnico de Unidad de Apoyo 1.285,71 euros

Encargado 1.131,20 euros

Técnico Mantenimiento 1.409,38 euros

Oficial Administrativo 1.191,63 euros

Oficial Mantenimiento 1.106,85 euros

GRUPO PERSONAL ESPECIALISTA

Oficial 1ª 916,63 euros

Oficial 2ª 902,46 euros

Conductor/a 1ª 1.298,03 euros

Conductor/a 2ª 1.015,08 euros

Especialista 935,47 euros

GRUPO PERSONAL AUXILIAR

Personal Auxiliar (operario/a de planta) 862,99 euros

* Incremento 2019: las tablas salariales de 2018 se actualizarán para el año 2019 con la aplicación del IPC del año 2018 sobre todos los conceptos de convenio.

2019. Tablas Salariales 2019

GRUPO DIRECTIVO

- Director/a 1.518,00 euros

GRUPO MANDOS INTERMEDIOS

Jefe/a Administrativo 1.301,14 euros

Jefe/a de Sección 1.445,71 euros

GRUPO TÉCNICO

Técnico/a de Unidad de Apoyo 1.301,14 euros

Encargado/a 1.144,77 euros

Técnico/a Mantenimiento 1.426,29 euros

Oficial Administrativo 1.205,93 euros

Oficial Mantenimiento 1.120,13 euros

GRUPO PERSONAL ESPECIALISTA

Oficial 1ª 927,63 euros

Oficial 2ª 913,29 euros

Conductor/a 1ª 1.313,61 euros

Conductor/a 2ª 1.027,26 euros

Especialista 946,70 euros

GRUPO PERSONAL AUXILIAR

Personal Auxiliar (operario/a) 900,00 euros

* Incremento 2020: las tablas salariales de 2019 se actualizarán para el año 2020 con la aplicación del IPC del año 2019 sobre todos los conceptos salariales y pluses recogidos en este convenio.

* Incremento 2021: las tablas salariales de 2020 se actualizarán para el año 2021 con la aplicación del IPC del año 2020 sobre todos los conceptos salariales y pluses recogidos en este convenio.

Artículo 20º Plus de Asistencia

La empresa propone establecer el pago de un PLUS DE ASISTENCIA de carácter mensual. Este plus se percibirá en todo caso por día efectivo de trabajo y siempre de conformidad a los términos establecidos en el presente documento.

El importe del plus de asistencia será de 20 euros brutos mes por trabajador, a distribuir entre los trabajadores de las áreas de producción y reduciéndose el mismo proporcionalmente a la jornada de trabajo realizada por los trabajadores a tiempo parcial.

Condiciones de Cumplimiento, Devengo y Pago del Plus de Asistencia

El pago del PLUS DE ASISTENCIA se hará efectivo de la siguiente manera: no se percibirá este PLUS DE ASISTENCIA mensual en los siguientes supuestos:

a) Procesos de Incapacidad Temporal que deriven de Enfermedad Común.

b) Ausencias injustificadas.

Se percibirá de forma proporcional en virtud de los días efectivamente trabajados descontándose los días no trabajados en los siguientes supuestos:

a) Enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo.

b) Licencia en caso de matrimonio.

c) Licencia por nacimiento de hijos/as.

d) Licencia en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado.

e) Licencia por traslado de domicilio habitual

f) Licencia para asistir a examen final para la obtención de títulos oficiales.

El periodo de devengo del presente PLUS DE ASISTENCIA será el mes natural en curso. Asimismo, se establecerá un pago proporcional de este complemento a aquellos trabajadores/as que inicien su actividad antes o después del vencimiento de cada mes.

Art. 21º- 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.

Art. 22º- 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 serán retribuidas con un incremento del 75% sobre el salario base/hora para todas las categorías.

Art. 23º -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 resto de conceptos retributivos.

Art. 24º- Plus de Empaquetadora.

Todo trabajador que realice su tarea en la empaquetadora percibirá un plus de empaquetadora por día efectivo de trabajo de 2,16 euros para el año 2018 y 2,19 euros para el año 2019.

Art. 25º- Plus de Penosidad.

Todo trabajador que realice su trabajo en zona de lavado (sucio), cobrará un plus de penosidad mensual de 115,57 para el año 2018 y 116,96 euros para el año 2019.

Art. 26º- 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.

Art. 27º- 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 20 euros por comida o cena y 5 euros por el desayuno.

Art. 28º.- 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 - 6.000,00 euros

Incapacidad Absoluta, permanente y Gran Invalidez - 6.000,00 euros

Art. 29º- Complemento por Accidente y Enfermedad.

Los trabajadores que causen baja por incapacidad temporal percibirán:

* I.T. COMÚN: 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 enfermedad profesional, se cobrará el 100% de la base de cotización siempre que medie intervención quirúrgica u hospitalización.

* ACCIDENTE DE TRABAJO: La persona trabajadora en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, tiene derecho, desde el primer día, a la percepción del 100% del salario de convenio.

Art. 30º- 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.

Art. 31º- 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 prevención 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 dorso lumbares.

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.

Art. 32º- 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.

Art. 33º- 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) o 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).

Art. 34º- Contratos Fijos Discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Los empresarios procederán al llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos por orden de antigüedad, dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional, interrumpiéndose sus servicios en orden inverso.

Dicho llamamiento se producirá una vez que los servicios del trabajador sean necesarios y en función del volumen normal de trabajo en la empresa. De igual modo, la determinación de las fechas de inicio y de finalización del contrato se fijarán ajustándose a las necesidades productivas del centro. El llamamiento deberá hacerse de forma expresa a fin de que quede constancia del mismo.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento establecida, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Se establece como período de llamamiento el comprendido entre el 15 de febrero y el 15 de noviembre. Este período podrá modificarse previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, siempre que el aumento o la disminución de la producción lo justifique.

Art. 35º- Contrato de duración determinada.

Cuando por las circunstancias del mercado, acumulación de trabajos o excesos de pedidos que prevé el artículo 15.1 b) del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Los contratos de duración determinada podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan estas causas.

Art. 36º- Cláusula de descuelgue.

“De conformidad con el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la misma, podrán pactar la inaplicación de las condiciones económicas, técnicas, organizativas y de producción del Convenio.

A dicho efecto, en cualquier momento a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo,

la Empresa comunicará a la comisión paritaria de este convenio colectivo y a la representación legal de las personas trabajadoras en la misma el inicio de un período de consultas que tendrá una duración máxima de quince días y que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial de inaplicación, y que en todo caso no se considerará iniciado hasta que se realice la aportación de la documentación económica acreditativa de dicha situación, entre otra, una memoria explicativa de los motivos que justifiquen su pretensión así como las medidas en las que se concreta la referida inaplicación. Asimismo, la empresa aportará toda aquella documentación complementaria que le sea requerida por parte de la representación legal de los trabajadores/as, tendente a demostrar la veracidad de la medida que se pretende implantar.

En el supuesto de ausencia de representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, éstos podrán optar por atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por personas trabajadoras de la empresa y elegida por éstos democráticamente o una Comisión de igual número de componentes designados según su representatividad por los sindicatos más representativos del sector a que pertenezca la empresa. En todos los casos la designación de dichos miembros deberá realizarse en el plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la Comisión cuyos miembros sean designados por los Sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las Organizaciones Empresariales en las que se encuentre integrado.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de desacuerdo entre las partes, la empresa deberá dirigir solicitud de Inaplicación a la Comisión Paritaria acompañando la documentación acreditativa necesaria, teniendo la Comisión Paritaria un plazo no superior a un mes, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias para la inaplicación. Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario

acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.”

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 convenio.

(Firmas ilegibles)

NÚMERO 2.299

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO,
FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA,
CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD.
GRANADA

ANUNCIO

Resolución de 11 de junio de 2020, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Plan de Igualdad de la empresa Saliplant S.L.,

VISTO el texto del PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA SALIPLANT S.L. (con código de convenio nº 18100112112020) adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 7 de marzo de 2020 ante esta Delegación Territorial, 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 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuer-

dos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 24 de junio de 2020.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

NÚMERO 2.314

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CINCO DE GRANADA

Autos número 467/18, ejecución 18/20

EDICTO

D^a Margarita García Pérez, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 5 de Granada,

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 467/2018, hoy ejecución 18/2020, a instancia de Sergio Rodríguez Escobedo y Manuel Escobedo Villalba contra Obras y Proyectos Begu, S.L., se ha dictado Auto despachando ejecución de fecha 9 de julio de 2020 contra el que cabe recurso de reposición en el plazo de tres días, pudiendo deducirse la oposición a la ejecución despachada, citando a incidente de no readmisión para el próximo día 8 de julio de 2020, a las 09,10 horas.

Y para que sirva de notificación al demandado Obras y Proyectos Begu, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, pudiendo tener conocimiento del acto en la Secretaría de este Juzgado.

Granada, a 9 de junio de 2020.- La Letrado de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 2.293

AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE (Granada)

Aprobación inicial de estudio de detalle para alineaciones en manzana R5 del Sector C3

EDICTO

Aprobado inicialmente por resolución de Alcaldía nº 572 de fecha 09/06/2020, el estudio de detalle promovido por D. Ramón Casado Chiachio en representación de D^a María de la Luz Madrid Guerrero, en el que solicita