

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

RESOLUCIÓ EMT/906/2023, de 14 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del VII Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de la comunitat autònoma de Catalunya del sector de bugaderies industrials 2021-2025 (codi de conveni núm. 79000905011995).

Vist el text del VII Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de la comunitat autònoma de Catalunya del sector de bugaderies industrials, subscrit en data 8 de novembre de 2022 i esmenat en dates 14 de febrer de 2023 i 9 de març de 2023, per la part empresarial pel Gremi de Tintorers i Bugaders de Barcelona, per l'Associació Empresarial de Bugaderies Industrials de Girona, pel Gremi de Tintorers de Lleida i Província i per l'Associació de Bugaderies Industrials de les Comarques Tarragonines, i per la part social per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i per CCOO de l'Hàbitat de Catalunya (CCOO Hàbitat), i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmenat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 14 de març de 2023

Òscar Riu Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

VII Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de la comunitat autònoma de Catalunya del sector de bugaderies industrials 2021-2025 (Codi de conveni núm. 79000905011995)

Capítol I

Disposicions generals

Article 1

Representació patronal i sindical

Aquest Conveni col·lectiu es concerta entre les organitzacions empresarials Gremi de Tintorers i Bugaders de Barcelona, Associació Empresarial de Bugaderies Industrials de Girona, Gremi de Tintorers de Lleida i Província i l'Associació de Bugaderies Industrials de les Comarques Tarragonines d'una part, i la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i CC.OO. de l'Habitat de Catalunya (CC.OO Habitat) de l'altre part, que ostenten la legitimació necessària establerta a l'article 87 de l'Estatut dels treballadors.

Article 2

Àmbit territorial

Aquest conveni serà d'aplicació en tots els centres de treball compresos dins del seu àmbit funcional i que es trobin situats a la comunitat autònoma de Catalunya, encara que el domicili social de la empresa a la que pertanyin radiqui fora d'aquesta comunitat autònoma.

Article 3

Àmbit funcional

Estan compreses en l'àmbit d'aplicació del conveni totes les empreses del sector de bugaderia industrial, tant les ja establertes com les que amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni es puguin establir; i amb independència de les característiques de la composició de la plantilla, o el caràcter social que tinguin.

S'entendran empreses de bugaderia industrial afectades per aquest conveni, aquelles en les que es donin simultàniament les següents circumstàncies:

- Que els serveis que presten vagin destinats a entitats mercantils.
- Que tinguin instal·lada maquinària de bugaderia, amb un total de capacitat de càrrega igual o superior a 300 Kg.
- Que la seva plantilla mitjana mensual sigui superior a 15 treballadors.

Per determinar si una empresa està dins de l'àmbit funcional d'aquest conveni, es tindran en compte les dades corresponents a l'any anterior al que s'analitzi l'enquadrament en el conveni.

Una vegada que l'empresa és declarada com bugaderia industrial, no es pot canviar a tintorereries sense abans sol·licitar-ho a la Comissió paritària d'aquest Conveni col·lectiu, que haurà d'emetre informe al respecte en el termini i procediments descrits a l'article 10 del present conveni.

Dins les bugaderies industrials, als efectes d'aplicació del present conveni s'estableix tres tipus de bugaderies, estacionals, bugaderies que interrompen la seva activitat durant l'any i no estacionals.

Bugaderies estacionals són aquelles que, sense variar la cartera de clients del centre, tinguin unes diferències d'activitat dins l'any natural entre el mes de més producció (quilos bruts) i el mes de menys producció (quilos bruts), de con a mínim el 40%.

La fórmula per a la determinació és:

$$\text{Si } \left(\frac{b - a}{a} \right) \times 100 \geq 40 = \text{bugaderia estacional}$$

a: quilos bruts del mes de menor producció

b: quilos bruts del mes de major producció

Amb acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/es del centre de treball, es podrà variar la cartera de clients així com el percentatge a aplicar per a ser considerada bugaderia estacional.

Article 4

Àmbit personal

Aquest conveni regularà les relacions laborals del personal empleat en les empreses incloses en l'àmbit territorial i funcional d'aquest.

Article 5

Vigència

El conveni entrarà en vigor el dia de la seva publicació en el DOGC excepte en aquelles matèries en les que s'indica expressament una altra data d'entrada en vigor.

Article 6

Durada i denúncia

La durada d'aquest conveni es fixa des de l'1 de gener de 2021 fins el 31 de desembre de 2025 i es prorrogarà d'any en any per tàcita reconducció, de no haver denúncia dins dels tres últims mesos abans de la finalització de la vigència del conveni o de les seves pròrrogues.

Podrà portar a terme la denúncia qualsevol organització empresarial o sindical amb legitimitat inicial per a la negociació del conveni i s'haurà de comunicar a les organitzacions empresarials i sindicals que també tinguin aquesta legitimitat inicial i a l'autoritat laboral.

El conveni mantindrà la seva ultra activitat segons les disposicions legals vigents.

Article 7

Garantia ad personam

Es respectarà les situacions personals que, en conjunt, siguin més beneficioses que las fixades en aquest conveni i es mantindran estrictament ad personam.

Article 8

Compensació

Els salaris fixats en el present conveni seran compensables i absorbibles en la seva totalitat i en el seu còmput anual per les quantitats que vinguin percebent les persones treballadores amb anterioritat al present conveni sigui quina sigui la seva denominació i origen, a excepció d'aquelles quantitats que es vinguin abonant en concepte de primes de producció per quantitat o qualitat del treball.

Article 9

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

En el supòsit que la jurisdicció competent, en l'ús de les seves facultats, anul·lés o invalidés algun dels pactes continguts en el present Conveni col·lectiu, les parts negociadores consideraran si és vàlid per sí sol la resta del text aprovat o bé si és necessària una nova, total o parcial, re negociació del mateix.

Si es donés tal cas, les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu es comprometen a reunir-se dins dels trenta dies següents a la data en què tinguin coneixement de la resolució d'anul·lació corresponent, a l'objecte de resoldre el problema plantejat. Si en el termini de noranta dies, a comptar des de la citada data, les parts signatàries no arribessin a un acord, es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la negociació del Conveni col·lectiu en la seva totalitat.

Article 10

Comissió paritària

En compliment del disposat en l'article 85.3 e) de l'Estatut dels treballadors, s'estableix per a la vigència i compliment de les qüestions que derivin de l'aplicació del conveni, una Comissió paritària que estarà formada per 4 representants de la patronal i altres 4 representants de la part social signants, tots ells, del present conveni.

La Comissió paritària haurà de ser informada i notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses sobre la inaplicació de les condicions de treball.

El procediment d'actuació d'aquesta comissió consistirà en que, les discrepàncies o queixes així com les altres funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre el pactat en aquest conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió paritària, que un cop rebut l'escrit, es reunirà i en un termini màxim de 15 dies (naturals) a comptar des de la recepció de l'escrit, resoldrà.

A les reunions podran assistir amb veu però sense vot els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

S'estableix com a domicili per a les comunicacions a la comissió paritària el següent: carrer Floridablanca 66-68 local 2, 08015 de Barcelona

Les funcions encarregades a la comissió són:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del pactat.
- b) Intercedir o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmeses, de comú acord entre les parts, en aquelles matèries contemplades en els articles 40,41 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors.
- c). Vetllar especialment pel compliment i recepció de informació en el que fa referència a l'ocupació del sector, analitzant i informant sobre les diverses oportunitats, seguin les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Per a solucionar les discrepàncies que pogueren sorgir en el si de la citada comissió, i en base a les previsions contingudes en l'article 83 de l'Estatut dels treballadors, les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya

Capítol 2

Règim de treball

Article 11

Direcció i control del treball

L'organització del treball en cada una de les seccions i dependències de treball, és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa i en conseqüència té la potestat d'organitzar-lo de forma que pugui aconseguir el millor rendiment en tots els aspectes: recursos humans, materials, productivitat, qualitat, etc. fins el límit racional i científic que permetin els elements de que disposi i la necessària col·laboració del personal per a dita finalitat.

Article 12

Grups professionals

La classificació professional s'estableix en grups professionals i àrees funcionals amb indicació del lloc de treball a desenvolupar.

Grup 1: directiu

Director/a

Encarregat/da general

Grup 2: comandaments intermedis

Cap administratiu/a

Cap de secció

Grup 3: tècnics

Tècnic/a manteniment

Tècnic/a de qualitat

Oficial administratiu

Oficial manteniment

Grup 4: personal especialista

Conductor/a

Oficial planta

Especialista

Especialista esterilització

Grup 5: personal auxiliar

Auxiliar administratiu

Auxiliar manteniment

Auxiliar de serveis

Auxiliar de serveis d'esterilització

Article 13

Definició dels grups professionals i llocs de treball

Definició de factors que s'inclouen en la determinació de la pertinència a un determinat grup professional.

Grup 1

Personal directiu

Críteris generals: el personal pertanyent a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa.

Realitza funcions que comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i, el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert o a la política adoptada; l'establiment i manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política industrial, financera o comercial.

a) Director/a: és qui amb títol adequat o àmplia preparació teòric - pràctic, i en aquelles empreses que per la seva importància o especialitat així el requereixin, assumeix la responsabilitat del procés industrial, tenint els encarregats generals sota la seva directa dependència.

b) Encarregat/a general: és el que amb comandament directe sobre els caps de secció té la responsabilitat del treball, la disciplina i la seguretat del personal. Li correspon l'organització i direcció dels tallers, la fiscalització de les despeses, d'eines, d'energia, de combustibles, de drogues i altres primeres matèries industrials; la classificació i distribució del treball i determinació dels procediments a emprar, l'estudi de la producció i seus rendiments.

Grup 2

Personal comandaments intermedis

Criteris generals: funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen responsabilitats completes per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades del personal pertanyent al grup professional 1 o de pròpia direcció, als que han de donar compte de la seva gestió.

Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mig, completada amb una experiència dilatada al seu sector professional, o a estudis universitaris de grau superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

a) Cap administratiu/a: és l'empleat proveït o no de poder; que té al seu càrrec la direcció i responsabilitat directa de l'oficina general.

b) Cap de secció: és qui dirigeix els treballs d'un taller o secció de la indústria, amb la responsabilitat consegüent quant a l'organització del treball, indicant al personal a les seves ordres la forma d'executar-lo, el procediment que ha d'emprar i el temps que ha d'invertir. Ha de tenir els coneixements tècnics o pràctics necessaris per executar les ordres que li confereixin els seus superiors, sent responsable de la disciplina del taller o secció al seu comandament.

Grup 3

Personal tècnic

Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa per part dels treballadors/res que els desenvolupen, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos i podent ser ajudats per altre o altres treballadors/es.

Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalent a Batxillerat unificat i polivalent o Formació professional 2, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

a) Tècnic/a de manteniment: és la persona amb competència en el conjunt d'activitats professionals de manteniment que requereixen el domini de les diverses tècniques del manteniment preventiu i correctiu, instal·lació, reparació, muntatge i conservació de les instal·lacions i maquinària de l'empresa, exigint-ne la comprensió dels funcionaments tècnics de les activitats i l'avaluació dels factors del procés productiu i de les seves repercussions econòmiques.

La seva iniciativa s'estén a tots els elements del procés de manteniment en forma autònoma. Comporta la responsabilitat sobre el seu propi treball i la de coordinació i supervisió de les funcions i tasques de l'equip dependent, així com del treball tècnic i especialitzat realitzat.

b) Tècnic/a de qualitat (Esterilització): és la persona amb competència en el conjunt d'activitats en l'àmbit de la qualitat, amb funcions dirigides al estricte compliment de la normativa d'aplicació a la central d'esterilització i l'alliberació en el mercat dels productes sanitaris en perfectes condicions de seguretat i garantia per als usuaris.

CVE-DOGC-A-23075065-2023

c) Oficial administratiu/a: és l'empleat que, depenent del cap administratiu i podent tenir al seu càrrec personal administratiu, es responsabilitza àrees específiques de l'administració d'especial complexitat.

d) Oficial de manteniment: és l'empleat que, depenent del tècnic de manteniment i podent tenir el seu càrrec a personal de manteniment, es responsabilitza d'àrees específiques del manteniment de la maquinària o de les instal·lacions d'especial complexitat.

Grup 4

Personal especialista

Criteris generals: tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a Graduat escolar o Formació professional 1.

a) Conductor/a: és l'empleat que, proveït de carnet de la classe corresponent al vehicle que maneja i amb coneixements teòric-pràctics de l'automòbil, manté el normal funcionament del mateix i s'encarrega de l'execució del transport.

b) Oficial de planta: és l'empleat que, depenent del cap de secció, té al seu càrrec a un grup d'especialistes o a un torn de treball.

c) Especialista: és la persona que a les bugaderies i procedint del grup professional d'auxiliars realitza tasques que sense constituir pròpiament ofici, requereixen, tanmateix, a més del seu esforç físic, certa pràctica o aptitud.

d) Especialista esterilització: és la persona que, procedint de grup d'auxiliar de serveis d'esterilització, ha obtingut una capacitació provada en relació amb el lloc de treball, tenint els coneixements i l'experiència necessària per desenvolupar, sota supervisió, les activitats pròpies d'una central d'esterilització, aplicant les tècniques i procediments requerits en cada cas.

Grup 5

Auxiliars

Criteris generals: tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixin preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten formació específica llevat de l'ocasional d'un període d'adaptació.

Formació: experiència adquirida en l'acompliment d'una professió equivalent i titulació de graduat escolar o certificat d'escolaritat o similar.

a) Auxiliar administratiu/va: és l'empleat que, depenent del cap administratiu o de l'oficial administratiu, du a terme operacions elementals administratives.

b) Auxiliar de manteniment: és l'empleat que, depenent del cap de manteniment o de l'oficial de manteniment, du a terme operacions elementals de manteniment.

c) Auxiliar de serveis: és l'empleat que, depenent del cap de secció o de l'oficial de planta, du a terme operacions elementals d'especialista. Aquest lloc de treball estarà limitada per l'establert a l'article 15 del Conveni.

d) Auxiliar de serveis d'esterilització: és la persona que, depenent del cap de secció o oficial de planta, realitza operacions elementals a la central d'esterilització, amb la finalitat d'obtenir la capacitació necessària per a passar al grup d'especialista d'esterilització, amb el límit temporal establert en l'article 15 del conveni.

Article 14

Relacions laborals

Les empreses i la representació de les persones treballadores, podran constituir una comissió de treball que

desenvolupi, les noves formes i canvis en el sistema d'organització, per abordar:

Reformes de procediments i sistemes de treball (Temps i horaris de treball).

Conciliació de vida laboral.

La cooperació en el canvi de sistemes.

La formació permanent.

El desenvolupament del nou paper dels equips de treball.

Noves formes de direcció.

Article 15

Canvis de llocs de treball

Les persones treballadores que ingressin a l'empresa amb el lloc de treball d'auxiliar de servei (grup 5), al complir els sis mesos de ostentar aquest lloc de treball, passaran automàticament al lloc de treball d'especialista (grup 4).

Article 16

Període de prova

El període de prova per al personal consistirà en 180 dies per tècnics titulats, 90 dies per al personal tècnic i 30 dies per la resta del personal.

Article 17

Cessament voluntari

La persona treballadora amb contracte superior a un any que es proposi cessar voluntàriament i per decisió unilateral, ha de comunicar a la direcció de la mateixa amb una antelació de 15 dies a la data en què hagi de deixar de prestar serveis, excepte per als tècnics titulats i personal tècnic que serà de 30 dies. Aquesta comunicació s'ha de fer per escrit i amb justificant de recepció.

Article 18

Treball de lloc superior

Totes les persones treballadores estan obligades a efectuar els treballs que l'empresa els ordeni, d'acord amb les necessitats de producció, sempre que aquests no es puguin considerar vexatoris. Quan la persona treballadora realitzi treballs d'especialitat superior a la seva, haurà de percebre, durant el temps de la seva prestació, la remuneració que correspongui al lloc de treball al qual quedi adscrit circumstancialment. Si aquestes tasques tenen una continuïtat superior a tres mesos de durada, la persona treballadora té el dret que se li confirmi i classifiqui en aquets lloc de treball.

Article 19

Contractes de durada determinada

Es podrà realitzar contractes de durada determinada en els casos que preveu l'article 15 del Text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors

Quan es realitzin per circumstàncies de la producció, la seva durada podrà ser de 12 mesos màxim, de conformitat amb l'establert l'article 15.2 del TRET.

Article 20

Contractes fixe-discontinuu

S'estarà al que estableix l'article 16 del TRET. Degut a l'activitat de les empreses a la que se'ls hi aplica el present conveni, es podran realitzar contractes fixes discontinuus a temps parcial, havent de treballar al menys, un 50% de la jornada completa.

Les persones treballadores fixes-discontinues seran cridats segons les necessitats del servei per rigorós ordre d'antiguitat dins dels diferents grups professionals existents a l'empresa segons les necessitats del servei. La crida a la persona treballadora s'efectuarà mitjançant carta certificada amb avís de rebuda, per correu electrònic o WhatsApp, amb 7 dies naturals d'antelació a l'inici de la prestació del servei. Davant la falta de crida per part de l'empresa, el treballador/ora podrà reclamar en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció social, iniciant-se el termini per aquest, des del moment en el que tingués coneixement de la falta de convocatòria. La incompareixença del treballador/a a la crida suposarà la seva renúncia al lloc de treball

Capítol 3

Jornada, descans i vacances

Article 21

Jornada

Durant la vigència del conveni la jornada quedarà establerta, en 1792 hores de jornada efectiva en còmput anual, distribuïdes en un màxim de 224 dies laborables anuals.

Article 22

Descans setmanal

Règim per a les bugaderies no estacionals.

Segui quin sigui el tipus de contracte que tingui establert l'empresa amb les seves persones treballadores, tindran dret a dos dies de descans setmanal com a mínim. El diumenge se considerarà, a tots els efectes, com dia de descans setmanal. El segon dia de descans serà qualsevol dels sis restants. Obligatòriament, aquest segon dia de descans, haurà que coincidir, a l'any, com a mínim amb vuit dissabtes i vuit dilluns; podent substituir-ne qualsevol d'aquests vuit dilluns per dissabtes.

La persona treballadora que presti treball en diumenge i/o festiu tindrà dret a dos dies de descans setmanal.

Règim per a bugaderies estacionals

Les persones treballadores de bugaderies estacionals gaudiran de dos dies setmanals de descans. I un cop al mes, els dos dies de descans setmanal hauran de coincidir amb dissabte i diumenge.

Règim per a les bugaderies que interrompen la seva activitat durant l'any

Les persones treballadores de bugaderies que interrompen la seva activitat durant l'any, gaudiran de dos dies setmanals de descans. I un cop al mes, els dos dies de descans setmanal hauran de coincidir amb dissabte i diumenge.

En matèria de treball en dies de descans i festius, s'estarà en el següent: quan per necessitats del servei es treballi en els dies de descans setmanal i s'hagi realitzat la jornada de treball setmanal, segons el càlcul setmanal, les empreses compensaran als seus treballadors/es amb un dia i mig de descans retribuït, a realitzar dins del mes següent.

Article 23

Treball en diumenges i/o festius

Les empreses o centres de treball que amb anterioritat al 31-12-2017 no haguessin planificat treball en diumenge i/o festiu, el mantindran com condició més beneficiosa, no podent ser d'aplicació la present regulació, llevat acord amb la representació legal de les persones treballadores. En absència de representació legal de les persones treballadores, l'empresa que vulgui aplicar el present règim ha de comunicar a la Comissió paritària la voluntat de planificar treball en diumenge i/o festiu, acreditant la causa i motivant la mateixa. Després de rebre aquesta comunicació la Comissió paritària haurà d'acceptar la petició perquè sigui d'aplicació la regulació de prestació de treball en diumenges i/o festius regulada en el present article. De no ser així, s'estarà en l'establert en la legislació vigent.

Es respectarà tot acord existent sobre el treball en diumenges i festius que en el si de l'empresa s'hagi acordat amb la representació legal de les persones treballadores, tret que aquest fos inferior a les condicions regulades en el present article, en el cas s'aplicaran les condicions de treball previstes en el present article.

Règim per a les bugaderies no estacionals

Amb l'objectiu de fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la persona treballadora, la prestació de treball en diumenge i/o festiu tindrà caràcter voluntari, amb independència que tingués o no compromís personal de treball en aquests dies. No obstant això, per causa organitzativa o productiva la prestació de treball en diumenges i/o festius serà de caràcter obligatori de com a màxim 15 diumenges i/o festius a l'any, distribuïts de la següent forma: 7 festius i 8 diumenges.

La persona treballadora que presti treball en diumenge i/o festiu tindrà dret a dos dies de descans setmanal.

Les empreses o centres de treball que vinguin planificant prestació de treball en diumenges i/o festius (excepte 1 de gener, 1 de maig i 25 de desembre) i que disposi d'autorització administrativa per això, hauran d'abonar a les persones treballadores amb obligació, segons el seu calendari laboral de prestació de treball en diumenges i/o festius, les quantitats reflectides a l'article 35 d'aquest conveni.

Règim per a bugaderies estacionals

Les empreses o centres de treball que vinguin planificant prestació de treball en diumenges i/o festius (excepte 1 de gener, 1 de maig i 25 de desembre) i que disposi d'autorització administrativa per això, haurà d'abonar a les persones treballadores amb obligació, segons el seu calendari laboral de prestació de treball en diumenges i/o festius les quantitats reflectides a l'article 35 d'aquest conveni.

Règim per a bugaderies que interrompen la seva activitat durant l'any

Així mateix, quan per necessitats del servei es treballi en un dia festiu que no sigui diumenge, es tindrà dret a un dia de descans i a la percepció de un plus de 18,95 euros per dia treballat per a tots els llocs de treball durant el 2022. Per a l'any 2023 serà de 19,52 euros; per a l'any 2024 de 20,01 euros i per a l'any 2025 de 20,51 euros.

Article 24

Calendari laboral

La direcció de l'empresa efectuarà proposta de calendari laboral, als representants legals de les persones treballadores, amb un mes d'antelació a la seva publicació. Un cop presentat la proposta de calendari als representants legals dels treballadors, aquests tindran 15 dies naturals per a traslladar a l'empresa, si ho estima convenient, un informe; aquest pot ser positiu o negatiu. En cas de ser negatiu l'empresa valorarà dit informe abans de la publicació del calendari.

En el cas de que no hi hagués acord de les parts en el calendari laboral, i una cop publicat, les parts podran acordar de comú acord el sotmetre'l al Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 25

Descans durant la jornada

Tots els treballadors/es que superin més de 5 hores consecutives de treball, sigui en jornada partida o continuada, gaudiran de 15 minuts diaris de descans. Aquests quinze minuts tindran la consideració de jornada efectiva de treball. En els casos en que existeixin centres de treball que els treballadors/es gaudeixin d'un temps major de descans, se'ls respectarà dita millora.

Article 26

Descans entre jornades

El descans entre jornada i jornada serà de 12 hores mínimes consecutives.

Article 27

Jornada en període estival

En el període estival, sempre que sigui possible, les empreses establiran la jornada intensiva de treball des de el 15 de juny al 15 de setembre, ambdós inclusiu.

Article 28

Jornada oberta regulada

Aquest article intenta donar resposta a aquelles empreses que per la seva ubicació i/o necessitats, necessiten un marge de flexibilitat horària en certes èpoques de l'any, en el seu calendari laboral; respectant els dies laborables establerts a l'article 21 del present Conveni col·lectiu, es podrà allargar o reduir la jornada, segons les necessitats. La jornada mínima serà de 6 hores al dia, i la màxima de 9 hores i, en casos excepcionals, 10 hores al dia. La modificació de la jornada podrà ser de una o dos hores diàries amb un màxim de 130 hores a l'any (65 hores d'excés o defecte i 65 hores de compensació d'aquest excés o defecte), havent de regularitzar-se abans del 31 de desembre del mateix any. En els casos en que la jornada irregular no estigués contemplada en el calendari laboral, la modificació del mateix s'haurà de avisar amb 5 dies d'antelació o la que s'estableixi legalment en cada moment.

Article 29

Defecte de jornada

En el cas de que existeixin jornades que no se hagin treballat tota la jornada per ordre de l'empresa, el defecte de dites jornades no serà recuperable i es considerarà treballat a tots els efectes.

Article 30

Vacances

Tot el personal afectat per aquest conveni tindrà dret a 30 dies naturals de vacances o la proporció que correspongui dels 30 dies en cas de no arribar als 12 mesos de antiguitat.

Les vacances es gaudiran per torns rotatius, excepte a les empreses que tanquen durant un determinat període de temps, en que aquestes es realitzaran en el període mencionat i, si faltaren alguns dies sense gaudir, es procedirà d'acord amb el sistema descrit anteriorment.

El període de vacances es determinarà de mutu acord entre l'empresa i les persones treballadores i es farà públic durant el primer trimestre de l'any, sens perjudici del contingut a l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

Les vacances es retribuïran amb els mateixos conceptes econòmics que les pagues extraordinàries.

Excepte per a les bugaderies que interrompen la seva activitat, preferentment, aquestes es realitzaran per torns de 30 dies naturals consecutius del període que va de l'1 de maig al 30 de setembre, ambdós inclusius.

CVE-DOGC-A-23075065-2023

Excepte per a les bugaderies que interrompen la seva activitat, si una persona treballadora realitza les vacances fora d'aquest període per decisió expressa de l'empresa, la persona treballadora percebrà com a complement de vacances la quantitat de 188,72 euros per al 2021; de 196,27 euros per al 2022; de 202,16 euros per al 2023; de 207,21 euros per al 2024 i de 212,39 euros per al 2025. Dita quantitat serà pels 30 dies naturals, i si els dies de vacances pactats per traslladar el període de gaudi de vacances es menor, la quantitat a percebre serà proporcional als dies acordats.

Article 31

Llicències

La persona treballadora previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i per el temps següent:

- a) Tres dies en els casos de malaltia greu o mort de parents fins el segon grau. Quan per aquests motius la persona treballadora necessiti fer algun desplaçament de 30 quilòmetres o més, aquests s'ampliaran fins a quatre dies.
- b) Un dia por trasllat de domicili habitual. En el suposi que entre el municipi d'origen i el de trasllat hagués una distància de 30 o més quilòmetres, aquest permís serà ampliat en un altre dia, gaudint la persona treballadora de dos dies de llicència.
- c) Per matrimoni de fills/es, germans/es ó pares/mares, un dia si se es celebra dins del territori de Catalunya i dos dies si es fora de Catalunya. Si el fet causant coincideix amb dia festiu, la persona treballadora podrà gaudir d'aquest permís el dia hàbil immediatament anterior o posterior a aquest.
- d) Fins un màxim de 16 hores anuals per anar a metges no especialistes, degudament justificades amb el corresponent comprovant. Dites hores es podran utilitzar igualment per a acompanyament al metge no especialista, d'un fill de la persona treballadora menor fins a 14 anys de edat o persones majors al seu càrrec fins a primer gra d'afinitat o consanguinitat .
- e) Les persones treballadores afectades per aquest conveni, gaudiran de dos dies retribuïts per a assumptes propis i per any natural, que es concediran per a que la persona treballadora pugui fer les gestions que a continuació es mencionen i que no admeten delegació i que coincideixin amb el seu horari de treball. Al personal que realitzi el torn de nit, es considerarà que coincideix amb el seu horari de treball.

Obtenció o renovació del DNI.

Obtenció o renovació del passaport.

Obtenció o renovació del carnet de conduir.

Visites a notaries.

f) Fins a un màxim de 160 hores anuals per acompanyament de pares, mares, fills/es (convisquin o no) i cònjuge per a tractaments de quimioteràpia i/o radioteràpia.

Fins a un màxim de 160 hores anuals per acompanyament de fills/es menors de 18 anys a tractaments de diàlisi.

En ambdós casos serà necessari justificant de tractament i acompanyament.

Si la persona que rep el tractament te mes d'un familiar a la mateixa empresa, el màxim d'hores total serà de 160, que es podran distribuir com el familiar consideri, però mai simultàniament.

En cas de permís per matrimoni o mort d'un familiar la llicència s'iniciarà el primer dia laborable següent al fet causant, quan aquest fet succeís en dia no laborable.

Per a la resta de supòsits recollits a l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors, s'aplicarà el que marqui la normativa vigent a cada moment.

Parelles estables: les parelles estables, d'acord amb la regulació establerta en el Codi Civil de Catalunya, tindran el mateix tractament a efectes de llicències d'una parella de dret.

Capítol 4

Condicions econòmiques

Article 32

Condicions econòmiques

Les condicions retributives del personal afectat pel present conveni, seran les contingudes en les taules que s'adjunten com annex I. Les retribucions que es fixen s'entendran sobre jornada completa. S'ha de realitzar la proporció que correspon per a les persones treballadores que executen treballs a temps parcial.

Article 33

Salari base conveni

Es considerarà salari base conveni el que es fixa en la taula de retribucions de l'annex. Es percebrà també els diumenges i festius.

Article 34

Període de còmput i liquidació del concepte anterior

El salari base conveni es liquidarà, i cotitzarà, mensualment.

Article 35

Plus diumenge/festiu

Règim per totes les bugaderies excepte les que interrompen la seva activitat durant l'any

- Plus festiu inter-setmanal: plus de 80,00 euros amb efectes a partir de 1-1-2022, plus de 82,40 euros per a l'any 2023, plus de 84,46 euros per a l'any 2024 i plus de 86,57 per a l'any 2025. Aquestes quantitats son per a jornada completa.

- Plus diumenge: plus de 48 euros per a l'any 2023, plus de 50 euros per als anys 2024 i 2025. Aquestes quantitats son per a jornada completa. El plus diumenge s'incrementarà a partir d'1-1-2026 en els percentatges que es pactin a les taules salarials.

Règim per a bugaderies que interrompen la seva activitat durant l'any

Així mateix, quan per necessitats del servei es treballi en un dia festiu que no sigui diumenge, es tindrà dret a un dia de descans i a la percepció de un plus de 18,95 euros per dia treballat per a tots els lloc de treball durant el 2022. Per a l'any 2023 serà de 19,52 euros; per a l'any 2024 de 20.01 euros i per a l'any 2025 de 20,51 euros.

Article 36

Plus de assistència

Les empreses afectades per aquest conveni pagaran un plus de assistència mensual que figura en la taula de l'annex II, cotitzable a la Seguretat Social, que es percebran pels dies efectius de treball. Aquest plus es percebrà també a les pagues extraordinàries de juny i desembre.

En quant a la quantia diària d'aquest plus, a percebre d'acord amb els dies de treball setmanal o mensual, es dividirà la quantitat indicada por 20 dies (laborables de mitjana mensual).

Per als treballadors de bugaderies no estacionals, aquest plus es deixarà de percebre per una falta d'un dia complet, injustificada o tres faltes de puntualitat al mes. Quan no procedeixi la pèrdua en la seva totalitat, les hores perdudes es descomptaran proporcionalment.

Per als treballadors/es de les bugaderies estacionals i els treballadors/es que interrompen la seva activitat, per

CVE-DOGC-A-23075065-2023

a cada jornada laboral d'absència al treball sigui quina sigui la causa, així com per absències parcials del 50% o més de la jornada laboral, es descomptarà un vint-i-dosena part del plus d'assistència. En aquest cas, el plus d'assistència s'abonarà en vacances i en llicències i permisos establerts en el present conveni.

Article 37

Plus de antiguitat

La quantia del complement salarial d'antiguitat serà del 7% del salari mínim interprofessional vigent en cada moment per a cada quinquenni, fins al límit màxim de quatre quinquennis.

Article 38

Gratificacions extraordinàries

El personal afectat per aquest conveni percebrà dos pagues extraordinàries: en juny i desembre, a raó del salari base conveni mensual, el plus d'assistència establerts per a cada lloc de treball en l'annex d'aquest conveni, més l'antiguitat que correspongui.

El personal que hagi ingressat en el transcurs de l'any, o que cesi durant aquest, les percebrà a prorrateig, segons el temps treballat després de cada data d'acreditació. Ambdues pagues hauran de fer-se efectives respectivament, com a màxim el 15 de juny i el 22 de desembre de cada any, essent les dates d'acreditació respectivament de l' 1 de juny al 31 de maig i de l'1 de desembre al 30 de novembre.

Article 39

Treball nocturn

Els treballs realitzats entre les 22 hores i les 6 hores, seran abonats amb un increment del 25% sobre el salari base.

Article 40

Hores extraordinàries

Únicament es podrà realitzar hores extraordinàries en cas de necessitat, de comú acord entre las parts, i no es podrà sobrepassar els límits legals establerts.

Les hores extraordinàries es percebran amb els increments de:

- Hores normals: sobre el preu de l'hora ordinària (salari base més antiguitat) incrementada en un 75%.
- Hores festives: sobre la mateixa base de l'hora ordinària, incrementada en un 125%.

Per a les persones treballadores de les bugaderies estacionals i les persones treballadores d'aquelles bugaderies que interrompen la seva activitat, en matèria d'hores extraordinàries s'estarà en el següent: per necessitat de la producció o organització es podrà realitzar hores extraordinàries, que no podran sobrepassar els límits legals vigents.

Per a totes els grups l'abonament de les hores extraordinàries que en el seu cas es realitzin, es portarà a efecte a elecció de l'empresa, abonant el preu d'hora ordinària o mitjançant la compensació en descans per el temps equivalent amb un recàrrec del 25%.

Article 41

Dietes

En matèria de dietes, s'estarà al següent: la dieta és un concepte extra salarial, de naturalesa indemnitzatòria o compensatòria i de caràcter irregular, que té com a finalitat el rescabament o la compensació de les despeses de manutenció, allotjament, de la persona treballadora ocasionats com a conseqüència de la situació de desplaçament.

CVE-DOGC-A-23075065-2023

La persona treballadora percebrà dieta completa quan, com a conseqüència del desplaçament, no pugui pernoctar a la seva residència habitual. Es meritara sempre per dia natural.

Es meritara mitja dieta quan, com a conseqüència del desplaçament, la persona treballadora afectat tingui necessitat de menjar fora de la seva residència habitual i no li fos subministrada per l'empresa, podent pernoctar a la residència mencionada. La mitja dieta se meritara per dia efectiu de treball.

Les dietes o mitges dietes es percebran sempre amb independència de la retribució del treballador/a i en les mateixes dates que aquestes. En cas de desplaçaments, de més d'una setmana de duració, el treballador/a podrà sol·licitar bestreta a compte, i a justificar, sobre les dietes mencionades.

La quantitat de les dietes i mitges dietes serà per al any 2021 de 37,59 euros la dieta completa i 11,74 euros la mitja dieta; per a l'any 2022 de 39,09 euros la dieta completa i de 12,50 euros la mitja dieta; per a l'any 2023 de 40,27 euros la dieta completa i de 13,00 euros la mitja dieta; per a l'any 2024 de 41,28 euros la dieta completa i de 13,50 euros la mitja dieta; i per a l'any 2025 de 42,31 euros la dieta completa i de 14,00 euros la mitja dieta.

Article 42

Increment salarial

Prenent com a base per al càlcul les taules salarials publicades en aquest conveni per a l'any 2020, l'increment salarial serà el següent:

Per a l'any 2021.- No s'aplica increment.

Per a l'any 2022.- L'increment serà del 4,00%, amb efectes des de l'1/01/2022 de conformitat amb les taules salarials de l'annex I.

Per a l'any 2023.- L'increment serà del 3,00%, amb efectes des de l'1/01/2023 de conformitat amb les taules salarials de l'annex I.

Per a l'any 2024.- L'increment serà del 2,50%, amb efectes des de l'1/01/2024 de conformitat amb les taules salarials de l'annex I.

Per a l'any 2025.- L'increment serà del 2,50%, amb efectes des de l'1/01/2025 de conformitat amb las taules salarials de l'annex I.

Es portarà a terme una revisió salarial del diferencial entre l'increment del IPC des de l'1-1-2022 fins al 31-12-2025 i els increments pactats en el present conveni del 12% amb un topall del 2% que s'aplicarà a les taules salarials de l'1-1-2026.

Si algun grup professional quedés per sota del SMI, a aquest se li aplicarà el que estigui vigent en cada moment, independentment de que per al càlcul dels increments es prendrà com a base les publicades per a l'any 2020.

De manera única i excepcional es meritara un pagament únic de 300,00 euros al personal de plantilla a la data de la publicació d'aquest conveni, prenent com a base per al còmput del càlcul la jornada anual treballada durant l'any 2021, percebent el prorrateig si no hagués realitzat aquesta jornada anual complerta.

Haurà de fer-se efectiva dins del 30 dies següents a la data de publicació d'aquest conveni.

A partir de l'1-01-2023 s'equiparà el salari base del grup professional d'oficial administratiu a la de cap de secció; el salari base del grup professional d'auxiliar administratiu a la del grup professional d'especialista.

Article 43

Salari hora /dia individual

Als efectes de qualsevol circumstància en la que s'hagin de valorar temps de abonament de salaris, com a títol enunciatiu pogués ser, endarreriments en l'assistència, permisos d'hores no retribuïdes o causes similars, s'acudirà al salari hora individual a través de la fórmula de computar en salari ordinari de l'any que se tracti i dividir tal valor pel número d'hores que resultessin obligades per a meritara tal salari.

Capítol 5

Salut laboral en el centre de treball

Article 44

Prevenió de riscos laborals

S'estarà al que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i disposicions de desenvolupament. Amb independència de l'establert en dita llei les parts entenen que la salut és un dret fonamental i que s'ha de treballar en pro de que la salut en el treball sigui un valor en si mateix.

Article 45

Revisions mèdiques

Amb independència del que disposa la llei ja mencionada a l'article 44, cada any tots els treballadors tenen dret a una revisió mèdica.

Capítol 6

Drets socials i representació col·lectiva

Article 46

Jubilació

Respecte a la jubilació s'estarà a la normativa vigent a cada moment.

Article 47

Complement per accident o malaltia

La persona treballadora en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, té dret, des del primer dia, a la percepció del 100% del salari real de conveni.

En cas d'incapacitat temporal derivada per malaltia comuna o accident no laboral la persona treballadora tindrà dret a les percepcions establertes en la Llei General de la Seguretat Social vigent en cada moment, llevat dels següents casos:

1. En cas de malaltia comuna o accident no laboral amb hospitalització la persona treballadora tindrà dret a la percepció del 100% del salari real de conveni des del primer dia i amb un límit màxim de 60 dies.
2. En cas de malaltia comuna derivada d'intervenció quirúrgica sense hospitalització, la persona treballadora tindrà dret a la percepció del 100% del salari real de conveni des del primer dia i amb un límit màxim de 30 dies

Aquests abonaments no repercutiran en les percepcions de les gratificacions extraordinàries que la persona treballadora tinguiés dret.

Article 48

Maternitat/paternitat

En matèria de maternitat/paternitat, s'estarà al que disposa la legislació vigent.

Article 49

Peces de treball (vestuari)

Les empreses lliuraran en dipòsit, dos equips de treball al ingressar en l'empresa, de tal forma que les persones treballadores disposin sempre de quita i pon. Cada any es lliurará al menys un joc, sense que per causes alienes a la voluntat de les persones treballadores sigui necessari reposar alguna peça fruit d'un deteriorament i/o trencament. Es considera uniformes i distintius, les peces i efectes d'us personal que el treballador/a ha d'utilitzar de forma obligatòria.

Les persones treballadores que hagin d'efectuar els treballs a la intempèrie i en condicions atmosfèriques adverses, tindran a la seva disposició l'equip adequat per a dites contingències.

Article 50

Assegurança d'accidents

Les empreses contractaran, amb companyia asseguradora de la seva elecció, una pòlissa d'assegurança amb una cobertura de 25.000€ per persona que cobreixi les contingències de mort i invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa, resultants d'accident de treball sofert per les seves persones treballadores. Tindrà caràcter de beneficiari el propi assegurat, aquelles persones que ell designi i en el seu defecte, els hereus legals.

Article 51

Dels representants de les persones treballadores i els seus sindicats

L'empresa reconeix als representants de les persones treballadores, elegits lliure i democràticament i als seus sindicats, segons la normativa vigent en quants drets i garanties tenen en raó del seu càrrec i representativitat i que tenen conferides per les lleis i disposicions vigents.

En el domicili social de cada empresa es disposarà, a petició dels representants legalment elegits, d'un tauler d'anuncis per a informacions, del contingut de les mateixes, seran responsables el Comitè d'empresa i/o Delegat/a o Delegats/es de personal d'aquesta empresa sense perjudici de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol 7

Codi de conducta laboral

Article 52

Principis d'ordenació

1. Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets e interessos legítims de treballadors i empresaris.
2. Les faltes, sempre que constitueixin un incompliment contractual culpable del treballador, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix en el present capítol.
3. Tota falta comesa pels treballadors es classificarà en lleu, greu o molt greu.
4. La falta, sigui quina sigui la classificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa a la persona treballadora.
5. La imposició de sancions per faltes molt greus, serà notificada als representants legals de les persones treballadores, si els hagués.

Article 53

Graduació de les faltes

Tota falta comesa pels treballadors/es es classificarà en atenció a la seva transcendència, o intenció en: lleu, greu, molt greu.

1. Faltes lleus

- a) La falta de puntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball, fins en tres ocasions en un mes, per un temps total inferior a vint minuts.
- b) La no assistència injustificada al treball d'un dia en el període d'un mes.
- c) La no comunicació, amb la antelació prèvia deguda, de la no assistència al treball per causa justificada, a no ser que s'acrediti la impossibilitat de la notificació.
- d) L'abandonament del lloc de treball, sense causa justificada, per breus períodes de temps, i sempre que no hagi causat risc a la integritat de les persones o de les coses; en aquest cas, podrà ser qualificada, segons la gravetat, com falta greu o molt greu.
- e) La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic, quan no perjudiqui greument la imatge de l'empresa.
- f) Els descuits en la conservació del material que es tingui a càrrec o fora responsable, i que produeixi deterioraments lleus del mateix.

2. Faltes greus

- a) La falta de puntualitat no justificada en l'entrada o sortida del treball, fins en tres ocasions en un mes, per un temps total de fins seixanta minuts.
- b) La no assistència injustificada al treball de dos a quatre dies, durant el període d'un mes.
- c) L'entorpiment, la omisió maliciosa i falsejar dades que tinguin incidència a la Seguretat Social.
- d) La simulació de malaltia o accident, sense perjudici del previst a la lletra d) del número 3.
- e) La suplantació d'altre treballador, alterant els registres i controls d'entrada i sortida al treball.
- f) La desobediència a les ordres i instruccions de treball, inclòs les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, sinó és que d'elles es derivaren perjudicis greus per a l'empresa, causaran avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa, o comportin riscos d'accident per a les persones, en aquest cas, seran considerades com faltes molt greus.
- g) La falta de comunicació a l'empresa dels desperfectes o anomalies observats en els útils, eines, vehicles i obres al seu càrrec, quan s'hagués derivat un perjudici greu a l'empresa.
- h) La realització, sense l'oportú permís, de treballs particulars en el decurs de la jornada laboral, així com la utilització d'útils, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa, per als que no estiguessin autoritzats o per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot, fora de la jornada laboral.
- i) La revelació de secrets d'obligada reserva, que no produeixin greu perjudici per a l'empresa.
- j) La falta d'higiene i neteja personal, quan pugui afectar al procés productiu o a la prestació del servei, i sempre que, prèviament, hagués hagut la oportuna advertència de l'empresa.
- k) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que això produeixi perjudici greu per a les persones o les coses.
- l) La disminució del rendiment normal en el treball, de manera no repetida.
- m) Les ofenses de paraula proferides o d'obra comeses, contra les persones, dins del centre de treball, quan tinguin una acusada gravetat.
- n) La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa, i sempre que hagi mediat sanció distinta de l'amonestació verbal, dins d'un trimestre.

3. Faltes molt greus

- a) La falta de puntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball, en deu ocasions en el decurs de

CVE-DOGC-A-23075065-2023

sis mesos, o en vint dies en el decurs d'un any, degudament advertida.

- b) La no assistència injustificada al treball, en el decurs de tres dies consecutius o cinc alterns, en el període d'un mes.
- c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, o l'apropiació, furt, robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualsevol altre persona, dins de les dependències de l'empresa.
- d) La simulació de malaltia o accident, o la prolongació de la baixa per malaltia o accident, amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte pròpia o aliena.
- e) La revelació de secrets d'obligada reserva, que produeixi greu perjudici per a l'empresa.
- f) La embriaguesa o toxicomania en l'àmbit laboral
- g) La realització d'activitats que impliquen competència deslleial a l'empresa.
- h) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- i) La no observança dels serveis de manteniment en cas de vaga.
- j) L'abús d'autoritat exercit pels que desenvolupin funcions de comandament.
- k) L'assetjament sexual.
- l) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene, degudament advertida.
- m) Les derivades dels apartats 1.d) i 2.l) i n) del present article
- n) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com tal aquella situació en la què, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el treballador hagués estat sancionat dos o més cops per faltes greus, encara que siguin de distinta naturalesa, durant el període d'un any.

Article 54

Sancions

Les sancions màximes que es podran imposar per la comissió de les faltes anomenades en el article anterior, son les següents:

- a) Per faltes lleus: amonestació escrita, i suspensió de treball i sou de fins tres dies.
- b) Per falta greu: suspensió de treball i sou de quatre a quinze dies.
- c) Per falta molt greu: suspensió de treball i sou de setze dies a seixanta dies, fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

Les anotacions desfavorables que com conseqüència de les sanciones imposades, poguessin fer-se constar en els expedients personals, restaran cancel·lades al complir-se els terminis de 60 dies les faltes lleus, 120 dies les faltes greus i 240 dies les faltes molt greus.

Article 55

Prescripció de las faltes

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-la comès.

Capítol 8

Varis

Article 56

Retirada del permís de conduir

El treballador/a a qui l'autoritat competent ha suspès temporalment el permís de conduir, que necessita per a exercir la seva activitat laboral si aquesta es desenvolupa conduint vehicles de l'empresa, l'empresa li assignarà qualsevol lloc de treball que hi hagi en aquell moment a la mateixa, designant-lo conjuntament amb els representants dels treballadors.

El treballador/a en el lloc de treball provisional percebrà, el salari que marqui el Conveni col·lectiu d'un oficial.

El treballador recuperarà els seves funcions de conductor en el mateix moment que se extingeixi la suspensió temporal del permís de conduir.

Article 57

Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present conveni, en representació dels treballadors/res i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals, de índole col·lectiva o plural que es poguessin suscitar, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències del nomenat Tribunal, com tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes de l'establir en els articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social. El tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmeses en aquelles matèries previstes en els articles 40, 41 i 82.3 del Text Refós de l'Estatut dels treballadors, es derivarà als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya en funció de la seva normativa.

Article 58

Formació professional continua

De conformitat amb el que preveu el Real Decret 694/2017, de 3 de juliol, pel què es regula el Subsistema de Formació Professional Continua per a l'ocupació en l'àmbit laboral i amb la finalitat de facilitar la formació i promoció professional dels treballadors, les empreses podran organitzar i gestionar, o bé contractar-lo amb un centre o institució especialitzada la realització de cursos de formació professional. La formació professional en l'empresa s'orientarà cap als següents objectius:

- a) Adaptar al titular al lloc de treball i a les modificacions del mateix.
- b) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en el grup professional i lloc de treball.
- c) Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
- d) Reconversió professional.
- e) Ampliar els coneixements del personal que li permetin prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- f) Formar teòricament i pràcticament de manera suficient i adient en matèria preventiva quan es produeixin canvis en les funcions que es desenvolupin o s'introdueixin noves tecnologies o danys en els equips de treball i en les condicions que s'estableixen en l'article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 59

Clàusula d'inaplicació

Segons l'establert a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, es podrà modificar per les empreses adscrites a aquest conveni les matèries que es detallen a continuació, sempre que concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i segons el procediment establert a l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors:

- a) Jornada de treball.

- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball per torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Es el cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre les seves discrepàncies a la Comissió paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de set dies hàbils per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància hagués estat comunicada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió o en el cas de persistir el desacord després de la finalització del tràmit davant la Comissió paritària, les parts es sotmetran als procediments de conciliació i/o mediació i, en el seu cas, si així ho decideixen les parts, al procediment d'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya. L'acord substitutori de les condicions inaplicades del Conveni, haurà de concretar les noves condicions a aplicar a les persones treballadores de l'empresa i la vigència de la inaplicació, la qual no podrà prolongar-les més enllà del moment en que sigui aplicable un nou Conveni.

Article 60

Dret supletori

En tot allò no previst en aquest Conveni col·lectiu, s'estarà al que disposin les lleis i altres normes de caràcter general, en quant sigui aplicable a les relacions a que es refereix aquest Conveni.

Capítol 9

Mesures específiques per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 61

Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i moral i protocol d'actuació en l'àmbit de les empreses.

Constituirà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu. Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

S'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de forma sistemàtica i prolongada en el temps en el si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat del treballador / a, al qual es intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil i que persegueixi anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral. Tals conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual del treballador/a.

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com assetjament moral i arbitrar procediments específics per a la prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que hauran de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual, moral i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix, i la

CVE-DOGC-A-23075065-2023

informació a la direcció de l'empresa amb les conductes o comportaments de que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar.

Article 62

Mesures d'igualtat

La representació en les diferents comissions i òrgans col·legiats de les empreses, s'intentarà ajustar al principi de composició paritària de ambdós sexes. S'estarà a la legislació vigent.

Article 63

Igualtat de tracte i no discriminació

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si es necessari acordar, amb els representats de les persones treballadores en la forma que es determini a la legislació laboral vigent en cada moment.

D'acord amb l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, les empreses de 50 o més persones treballadores tenen el deure d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que ha de tenir el contingut mínim previst a l'apartat segon de l'article 8 del reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el RD 713/2010, de 28 de maig sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Pel que fa referència a la representació legal de les persones treballadores, aquesta haurà de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe i l'assetjament laboral en el treball mitjançant la difusió de formació, informació i sensibilització a l'empresa. Així mateix vetllaran per crear un entorn que faci possible prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe i l'assetjament laboral a l'empresa.

Clàusula addicional I

Durant la vigència del present conveni i amb l'objectiu d'incloure-ho a la pròxima negociació col·lectiva, la Comissió paritària estudiarà un règim específic de treball en diumenges i festius i la seva retribució, en aquelles bugaderies que incrementen significativament la seva activitat en el període estival (de maig a setembre).

Annex I

Taules salarials 2021

Lloc de treball	Any 2021			
	Salari base Anual	Salari base mensual	Plus assist mensual	Total mensual
Directius				
Director	15.863,82	1.133,13	77,45	1.210,58
Encarregat general	15.157,10	1.082,65	77,45	1.160,10
Comandaments intermedis				
Cap administratiu	14.803,74	1.057,41	77,45	1.134,86
Cap de secció	14.203,70	1.014,55	77,45	1.092,00

CVE-DOGC-A-23075065-2023

Tècnics				
Tècnics manteniment	14.615,44	1.043,96	77,45	1.121,41
Oficial administratiu	13.725,04	980,36	77,45	1.057,81
Oficial de manteniment	13.725,04	980,36	77,45	1.057,81
Personal especialista				
Conductor/a	13.725,04	980,36	77,45	1.057,81
Oficial de planta	13.725,04	980,36	77,45	1.057,81
Especialista bugaderia	13.966,96	997,64	77,45	1.075,09
Personal auxiliar				
Auxiliar administratiu	13.367,20	954,80	77,45	1.032,25
Auxiliar manteniment	13.367,20	954,80	77,45	1.032,25
Auxiliar de serveis	13.367,20	954,80	77,45	1.032,25
Ajudant	13.367,20	954,80	77,45	1.032,25

Taules salarials 2022

Lloc de treball	Any 2022			
	Salari base anual	Salari base mensual	Plus assist mensual	Total mensual
Directius				
Director	16.498,37	1.178,46	80,55	1.259,00
Encarregat general	15.763,38	1.125,96	80,55	1.206,50
Comandaments intermedis				
Cap administratiu	15.395,89	1.099,71	80,55	1.180,25
Cap de secció	14.771,85	1.055,13	80,55	1.135,68
Tècnics				
Tècnic manteniment	15.200,06	1.085,72	80,55	1.166,27
Tècnic de qualitat	14.274,04	1.019,57	80,55	1.100,12
Oficial administratiu	14.274,04	1.019,57	80,55	1.100,12
Oficial de manteniment	14.274,04	1.019,57	80,55	1.100,12
Personal especialista				
Conductor/a	14.274,04	1.019,57	80,55	1.100,12
Oficial de planta	14.274,04	1.019,57	80,55	1.100,12

CVE-DOGC-A-23075065-2023

Especialista bugaderia	14.525,64	1.037,55	80,55	1.118,09
Especialista esterilització	16.730,02	1.195,00	80,55	1.275,55
Personal auxiliar				
Auxiliar administratiu	13.901,89	992,99	80,55	1.073,54
Auxiliar manteniment	13.901,89	992,99	80,55	1.073,54
Auxiliar de serveis	13.901,89	992,99	80,55	1.073,54
Auxiliar esterilització	16.012,21	1.143,73	80,55	1.224,28
Ajudant/vigilant	13.901,89	992,99	80,55	1.073,54

Taules salarials 2023

Lloc de treball	Any 2023			
	Salari base anual	Salari base mensual	Plus assist mensual	Total mensual
Directius				
Director	16.993,32	1.213,81	82,96	1.296,77
Encarregat general	16.236,29	1.159,73	82,96	1.242,70
Comandaments intermedis				
Cap administratiu	15.857,77	1.132,70	82,96	1.215,66
Cap de secció	15.215,00	1.086,79	82,96	1.169,75
Tècnics				
Tècnic manteniment	15.656,06	1.118,29	82,96	1.201,25
Tècnic de qualitat	14.702,26	1.050,16	82,96	1.133,13
Oficial administratiu	15.215,00	1.086,79	82,96	1.169,75
Oficial de manteniment	14.961,41	1.068,67	82,96	1.151,64
Personal especialista				
Conductor/a	14.961,41	1.068,67	82,96	1.151,64
Oficial de planta	14.961,41	1.068,67	82,96	1.151,64
Especialista bugaderia	14.961,41	1.068,67	82,96	1.151,64
Especialista esterilització	17.231,92	1.230,85	82,96	1.313,82
Personal auxiliar				
Auxiliar administratiu	14.961,41	1.068,67	82,96	1.151,64

CVE-DOGC-A-23075065-2023

Auxiliar manteniment	14.318,94	1.022,78	82,96	1.105,75
Auxiliar de serveis	14.318,94	1.022,78	82,96	1.105,75
Auxiliar esterilització	16.492,58	1.178,04	82,96	1.261,01
Ajudant/vigilant	14.318,94	1.022,78	82,96	1.105,75

Taules salarials 2024

Lloc de treball	Any 2024			
	Salari base anual	Salari base mensual	Plus assist mensual	Total mensual
Directius				
Director	17.418,16	1.244,15	85,04	1.329,19
Encarregat general	16.642,19	1.188,73	85,04	1.273,77
Comandaments intermedis				
Cap administratiu	16.254,21	1.161,02	85,04	1.246,05
Cap de secció	15.595,38	1.113,96	85,04	1.198,99
Tècnics				
Tècnics manteniment	16.047,46	1.146,25	85,04	1.231,29
Tècnics de qualitat	15.069,82	1.076,42	85,04	1.161,45
Oficial administratiu	15.595,38	1.113,96	85,04	1.198,99
Oficial de manteniment	15.335,44	1.095,39	85,04	1.180,43
Personal especialista				
Conductor/a	15.335,44	1.095,39	85,04	1.180,43
Oficial de planta	15.335,44	1.095,39	85,04	1.180,43
Especialista bugaderia	15.335,44	1.095,39	85,04	1.180,43
Especialista esterilització	17.662,72	1.261,62	85,04	1.346,66
Personal auxiliar				
Auxiliar administratiu	15.335,44	1.095,39	85,04	1.180,43
Auxiliar manteniment	14.676,92	1.048,35	85,04	1.133,39
Auxiliar de serveis	14.676,92	1.048,35	85,04	1.133,39
Auxiliar esterilització	16.904,90	1.207,49	85,04	1.292,53
Ajudant/vigilant	14.676,92	1.048,35	85,04	1.133,39

CVE-DOGC-A-23075065-2023

Taules salarials 2025

Lloc de treball	Any 2025			
	Salari base anual	Salari base mensual	Plus assist mensual	Total mensual
Directius				
Director	17.853,61	1.275,26	87,16	1.362,42
Encarregat general	17.058,25	1.218,45	87,16	1.305,61
Comandaments intermedis				
Cap administratiu	16.660,57	1.190,04	87,16	1.277,20
Cap de secció	15.985,26	1.141,80	87,16	1.228,97
Tècnics				
Tècnics manteniment	16.448,65	1.174,90	87,16	1.262,07
Tècnics de qualitat	15.446,56	1.103,33	87,16	1.190,49
Oficial administratiu	15.985,26	1.141,80	87,16	1.228,97
Oficial de manteniment	15.718,83	1.122,77	87,16	1.209,94
Personal especialista				
Conductor/a	15.718,83	1.122,77	87,16	1.209,94
Oficial de planta	15.718,83	1.122,77	87,16	1.209,94
Especialista bugaderia	15.718,83	1.122,77	87,16	1.209,94
Especialista esterilització	18.104,29	1.293,16	87,16	1.380,33
Personal auxiliar				
Auxiliar administratiu	15.718,83	1.122,77	87,16	1.209,94
Auxiliar manteniment	15.043,84	1.074,56	87,16	1.161,72
Auxiliar de serveis	15.043,84	1.074,56	87,16	1.161,72
Auxiliar esterilització	17.327,52	1.237,68	87,16	1.324,84
Ajudant/vigilant	15.043,84	1.074,56	87,16	1.161,72

(23.075.065)