

**DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/2256/2019, de 26 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del VI Convenio colectivo de trabajo de ámbito de la Comunidad Autónoma de Cataluña para el sector de lavanderías industriales 2017-2020 (código de convenio núm. 79000905011995).**

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de ámbito de la Comunidad Autónoma de Catalunya para el sector de lavanderías industriales, suscrito en fechas 1 de febrero de 2019 y 14 de junio de 2019, por la parte empresarial por el Gremio de Tintoreros y Lavaderos de Barcelona, por la Asociación de Lavanderías Industriales de Tarragona, por el Gremio de Tintoreros de Lleida y por el Gremio de Tintorerías y Lavanderías Gironines, y por la parte social por la Federación de Construcción y Servicios de CCOO de Catalunya (FCiS-CCOO) y por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

—1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Mesa negociadora.

—2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 26 de julio de 2019

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto firmado por las partes

VI Convenio colectivo de trabajo de ámbito de la comunidad autónoma de Cataluña para del sector de lavanderías industriales 2017-2020 (código: 79000905011995)

## Capítulo I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1

##### Representación patronal y sindical

Este Convenio colectivo se pacta entre las organizaciones empresariales Gremi de Tintorers i Bugaders de Barcelona, Gremi de Tintories i Bugaderies Gironines, Gremi de Tintorers de Lleida i Província y Associació de Bugaderies Industrials de les Comarques Tarragonines de una parte, con una representatividad en su conjunto del 100%, y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) con un 69% de representatividad y la Federación de Construcción y Servicios de CC.OO. de Catalunya (FCiS-CC.OO) con un 31%.

Ambas partes, se reconocen mutuamente legitimación suficiente para concertar el presente Convenio, y establecen que los acuerdos sobre el mismo, serán adoptados por la mayoría de la representación empresarial y por la mayoría de la representación sindical, de acuerdo con las proporciones delimitadas en el párrafo anterior para cada organización empresarial y sindical.

#### Artículo 2

##### Ámbito territorial

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional y que se encuentren situados en la comunidad autónoma de Catalunya, aunque el domicilio social de la empresa a la que pertenezcan radique fuera de esta comunidad autónoma.

#### Artículo 3

##### Ámbito funcional

Están comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio todas las empresas del sector de lavandería industrial, tanto las ya establecidas como las que con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio se puedan establecer; y con independencia de las características de la composición de la plantilla, o el carácter social que tengan.

Se entenderán empresas de lavandería industrial afectadas por este Convenio, aquellas en las que se den simultáneamente las siguientes circunstancias:

- a) Que los servicios que presten, vayan destinados a entidades mercantiles.
- b) Que tengan instalada maquinaria de lavandería, con un total de capacidad de carga igual o superior a 300Kg.
- c) Que la plantilla su media mensual sea superior a 15 trabajadores.

Para determinar si una empresa está dentro del ámbito funcional de este Convenio, se tendrá en cuenta la media del año anterior, previo a la solicitud con independencia de la parte solicitante incluida, la administración. Una vez que la empresa es declarada como lavandería industrial, no se puede cambiar a tintorerías sin antes solicitarlo a la Comisión paritaria de este Convenio colectivo, ver artículo 10.

Dentro de las lavanderías industriales a los efectos de aplicación del presente Convenio se establece, tres tipos de lavanderías: estacionales, lavanderías que interrumpen su actividad durante el año, y no estacionales.

Lavanderías estacionales son aquellas que sin variar la cartera de clientes del centro, tenga unas diferencias de actividad dentro del año natural entre el mes de más producción (quilos sucios) y el mes de menos producción (quilos sucios), de cómo mínimo el 40%.

La fórmula para su determinación es:

Si

$(\frac{b-a}{a}) \times 100 \geq 40 = \text{lavandería estacional}$

a: kilos sucios del mes de menor producción.

b: kilos sucios del mes de mayor producción.

Con acuerdo entre la empresa y la Representación legal de los trabajadores del centro de trabajo se podrá variar la cartera de clientes, así como el porcentaje a aplicar para ser considerada lavandería estacional.

#### Artículo 4

##### Ámbito personal

Este Convenio regulará las relaciones laborales del personal ocupado en las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional de éste.

#### Artículo 5

##### Ámbito temporal

El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el DOGC. No obstante los efectos económicos regulados en el presente Convenio serán con efectos del 1 de enero del 2018.

#### Artículo 6

##### Duración, denuncia y revisión salarial

La duración de este Convenio se fija del 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre del 2020 y se prorrogará de año en año por tácita reconducción, de no haber denuncia dentro de los tres últimos meses antes de la finalización de la vigencia del Convenio o de sus prórrogas.

El Convenio mantendrá la ultra actividad, es decir, mantendrá su vigencia, en el caso de no llegar a un acuerdo en su renovación, hasta el 31/12/2022.

#### Artículo 7

##### Garantía ad personam

Se respetarán las situaciones personales que, en conjunto, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio y se mantendrán estrictamente ad personam.

#### Artículo 8

##### Compensación

Las estipulaciones pactadas son compensadas en su totalidad con las que anteriormente estuviesen en vigor, ya sean convenidas o concedidas unilateralmente por la empresa, sea cual sea su concepto (mejoras voluntarias de sueldo o salario, primas, plusones variables o conceptos equivalentes), ya lo sean por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso, convenio sindical o pacto de cualquier clase, contrato individual y usos y costumbres locales y tanto en conceptos salariales, como otros diferentes a los que sean establecidos.

#### Artículo 9

CVE-DOGC-B-19240012-2019

#### Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto que la administración o la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio colectivo, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado o bien si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación del mismo.

Si se diese tal caso, las partes signatarias de este Convenio colectivo se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que tengan conocimiento de la resolución de anulación correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de noventa días, a contar desde la citada fecha, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio colectivo en su totalidad.

#### Artículo 10

##### Comisión paritaria

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los trabajadores, se establece, para la vigencia y cumplimiento de la cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión paritaria que estará formada por 4 representantes de la patronal y otros 4 representantes de la parte social firmantes, todos ellos, del presente Convenio.

La Comisión paritaria deberá ser informada y notificada de las solicitudes que efectúen las empresas sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo.

El procedimiento de actuación de esta Comisión consistirá en que, las discrepancias o quejas así como las otras funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este Convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión paritaria, que una vez recibido el escrito, se reunirá y en un plazo máximo de 15 días (naturales) a contar desde la recepción del escrito, resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establece como domicilio para las comunicaciones a la Comisión paritaria el siguiente:

Calle Floridablanca, 66-68, local 2 de 08015 Barcelona.

Las funciones encargas a la Comisión son:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Interceder o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidas, de común acuerdo entre las partes, en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores.
- c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en el que hace referencia a la ocupación del sector, analizando e informado sobre las diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

Para solucionar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, y en base a las previsiones contenidas en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### Capítulo 2

##### Régimen de trabajo

#### Artículo 11

CVE-DOGC-B-19240012-2019

## Dirección y control del trabajo

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa y en su consecuencia tiene la potestad de organizarlo de forma que pueda lograr el mejor rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc. hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispone y la necesaria colaboración del personal para dicha finalidad.

## Artículo 12

### Grupos profesionales

La clasificación profesional se establece en grupos profesionales y áreas funcionales con indicación del puesto de trabajo a desempeñar.

### Grupo 1 Directivo

- Director
- Encargado general

### Grupo 2 Mandos intermedios

- Jefe administrativo
- Jefe de sección

### Grupo 3 Técnicos

- Técnico mantenimiento
- Oficial administrativo
- Oficial mantenimiento

### Grupo 4 Personal especialista

- Conductor/a
- Oficial planta
- Especialista

### Grupo 5 Personal auxiliar

- Auxiliar administrativo
- Auxiliar mantenimiento
- Auxiliar de servicios

## Artículo 13

### Definición de los grupos y puestos de trabajo

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: 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 los encargados generales bajo su directa dependencia.

b) Encargado general: es el que con mando directo sobre los jefes de sección tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección de los talleres, la fiscalización de los gastos, de herramientas, de energía, de combustibles y otras primeras materias industriales; la clasificación y distribución del trabajo y determinación de los procedimientos a utilizar, el estudio de la producción y sus rendimientos.

## Grupo 2

### Personal mandos intermedios

Criterios generales: 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.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el cumplimiento de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

a) Jefe administrativo: es el empleado proveído o no de poder; que tiene a su cargo la dirección y responsabilidad directa de la oficina general.

b) Jefe de sección: es el que dirige los trabajos de un taller o sección de la industria, 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 taller o sección a su mando.

## Grupo 3

### Personal técnico

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

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el cumplimiento de su profesión equivalente a bachillerato unificado polivalente o formación profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

a) Técnico 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,

CVE-DOGC-B-19240012-2019

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.

b) 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.

c) 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 i de un periodo breve de adaptación.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el cumplimiento de su profesión equivalentes a graduado escolar o formación profesional 1.

a) Oficial de planta: es el empleado que, dependiendo del jefe de sección, tiene a su cargo a un grupo de especialistas o a un turno de trabajo.

b) Conductor: es el empleado que, provisto de carnet de la clase correspondiente al vehículo que maneja y con conocimientos teórico-prácticos del automóvil, mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte.

c) Especialista: es la persona que en las lavanderías y procediendo de la categoría de auxiliares realiza tareas que sin constituir propiamente oficio, requieren, asimismo, a parte de su esfuerzo físico, cierta práctica o aptitud.

#### Grupo 5

##### Personal auxiliar

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

Formación: experiencia adquirida en el cumplimiento de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

a) Auxiliar administrativo: es el empleado que, dependiendo del jefe administrativo o del oficial administrativo, lleva a cabo operaciones elementales administrativas.

b) Auxiliar de mantenimiento: es el empleado que, dependiendo del jefe de mantenimiento o del oficial de mantenimiento, lleva a cabo operaciones elementales de mantenimiento.

c) Auxiliar de servicios: es el empleado que, dependiendo del jefe de sección o del oficial de planta, lleva a cabo operaciones elementales de especialista. Esta categoría estará limitada por lo establecido en el artículo 15 del Convenio.

#### Artículo 14

##### Relaciones laborales

Las empresas y la representación de los trabajadores, podrán constituir una Comisión de trabajo que desarrolle, las nuevas formas y cambios en el sistema organizativo, para abordar:

CVE-DOGC-B-19240012-2019

- Reformas de procedimientos y sistemas de trabajo (tiempo y horarios de trabajo).
- Conciliación de vida laboral.
- La cooperación en el cambio de sistemas.
- La formación permanente.
- El desarrollo del nuevo papel de los equipos de trabajo.
- Nuevas formas de dirección.

#### Artículo 15

##### Cambio de puestos de trabajo

Las personas trabajadoras que ingresen en la empresa con el puesto de trabajo de auxiliar servicios (grupo 5), al cumplir los cuatro primeros meses de ostentar este lugar de trabajo, pasaran automáticamente al puesto de trabajo de especialista (grupo 4).

#### Artículo 16

##### Período de prueba

El período de prueba para el personal consistirá en 180 días para técnicos titulados, 90 días para el personal técnico y 15 días para el resto del personal.

#### Artículo 17

##### Cese voluntario

La persona trabajadora con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente y por decisión unilateral, ha de comunicar a la Dirección de la misma, con una antelación de 15 días a la fecha en que ha de dejar de prestar servicios, excepto para los técnicos titulados y personal técnico que será de 30 días. Esta comunicación debe de hacerse por escrito y con justificante de recepción.

#### Artículo 18

##### Trabajo de puesto de trabajo superior

Todo trabajador/a está obligado a efectuar los trabajos que la empresa le ordene, de acuerdo con las necesidades de producción y siempre que éstos no se puedan considerar vejatorios.

Cuando un trabajador/a realiza trabajos de categoría superior a la suya, deberá percibir, durante el tiempo de prestación de éstos, la remuneración que corresponda a la categoría a la cual circunstancialmente queda adscrito. Si estos trabajos tienen una continuidad superior a tres meses de duración, el productor tendrá el derecho a que se le confirme y clasifique en este puesto de trabajo.

#### Artículo 19

##### Contrato de duración determinada

Se podrán realizar contratos de duración determinada en los casos que prevé el artículo 15.1 b) del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, es decir, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de trabajos o excesos de pedidos lo exijan. 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. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima, se podrá prorrogar, una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

#### Artículo 20



CVE-DOGC-B-19240012-2019

## Contratos formativos

### a) Contrato en prácticas

Se podrán concertar contratos en prácticas con aquellos trabajadores que estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo que prevé la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la finalización de los correspondientes estudios.

No serán inferiores a seis meses y son prorrogables hasta el máximo de dos años. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo el 60% y el 75% durante el primer y segundo año respectivamente, del puesto de trabajo para el que se contrate esta modalidad, sin que en ningún caso esté por debajo del salario mínimo profesional vigente en cada momento.

### b) Contratos para la formación y aprendizaje

Tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida a la empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La duración mínima del contrato será de seis meses, es decir, la duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años. Las partes podrán acordar como máximo dos prórrogas del contrato inicial, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses. La retribución del trabajador contratado para la formación será el primer año el 60% del puesto de trabajo para la formación del cual son contratados; el segundo año el 75% del puesto de trabajo para la formación del cual son contratados y el tercer año el 90% del puesto de trabajo para la formación del cual son contratados, sin que puedan ser inferiores al salario mínimo profesional vigente en cada momento.

## Capítulo 3

### Jornada, descanso y vacaciones

#### Artículo 21

##### Jornada

Durante la vigencia del Convenio la jornada quedará establecida, en 1.792 horas de jornada efectiva en cómputo anual, distribuidas en un máximo de 224 días laborables anuales.

#### Artículo 22

##### Descanso semanal

##### Régimen para las lavanderías no estacionales.

Sea cual sea el tipo de contrato que tenga establecido la empresa con sus trabajadores, tendrán derecho a dos días de descanso semanal como mínimo. El domingo se considerará, a todos los efectos, como día de descanso semanal. El segundo día de descanso será cualquiera de los seis restantes. Obligatoria, este segundo día de descanso, tendrá que coincidir, al año, como mínimo con ocho sábados y ocho lunes; pudiéndose sustituir cualquiera de estos ocho lunes por sábados.

La persona trabajadora que preste trabajo en domingo y/o festivo tendrá derecho a dos días de descanso semanal.

##### Régimen para las lavanderías estacionales.

Las personas trabajadoras de lavanderías estacionales disfrutaran de dos días semanales de descanso. Y una vez al mes, los dos días de descanso semanal deberán coincidir con sábado y domingo.

CVE-DOGC-B-19240012-2019

Régimen para las lavanderías que interrumpen su actividad durante el año:

Las personas trabajadoras de lavanderías que interrumpen su actividad durante el año disfrutarán de dos días semanales de descanso. Y una vez al mes, los dos días de descanso semanal deberán coincidir con sábado y domingo.

En materia de trabajo en días de descansos y festivos, se estará en lo siguiente: cuando por necesidades del servicio se trabaje en los días de descanso semanal y se haya realizado la jornada de trabajo semanal, según el cálculo semanal, las empresas compensarán a sus trabajadores con un día y medio de descanso retribuido, a realizar dentro del mes siguiente.

## Artículo 23

### Trabajo en domingos y/o festivos

Las empresas o centros de trabajo que con anterioridad al 31/12/2017 no hubieran planificado el trabajo en domingo y/o festivo, lo mantendrán como condición más beneficiosa, no pudiendo ser de aplicación la presente regulación, salvo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. En ausencia de la representación legal de los trabajadores, la empresa que quiera aplicar el presente régimen debe de comunicar a la Comisión paritaria la voluntad de planificar el trabajo en domingo y/o festivo, acreditando la causa y motivando la misma. Después de recibir esta comunicación la Comisión paritaria deberá de aceptar la petición para que sea de aplicación la regulación de prestación de trabajo en domingos y/o festivos regulada en el presente artículo. De no ser así, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Se respetará todo acuerdo existente sobre trabajo en domingos y festivos que en el seno de la empresa se haya acordado con la representación legal de los trabajadores, salvo que éste fuera inferior a las condiciones reguladas en el presente artículo, en el caso se aplicaran las condiciones de trabajo previstas en el presente artículo.

### Régimen para las lavanderías no estacionales.

Con el objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora, la prestación de trabajo en domingos y/o festivos tendrá carácter voluntario, con independencia que tuviera o no compromiso personal de trabajo en estos días. No obstante, esto, por causa organizativa o productiva la prestación de trabajo en domingos y/o festivos será de carácter obligatorio de cómo máximo 15 domingos y/o festivos al año, distribuidos de la siguiente forma: 7 festivos y 8 domingos.

La persona trabajadora que preste trabajo en domingo y/o festivo tendrá derecho a dos días de descanso semanal.

Las empresas o centros de trabajo que vengán planificando prestación de trabajo en domingos y/o festivos (excepto 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre) y que disponga de autorización administrativa para ello, deberán abonar a las personas trabajadoras con obligación, según su calendario laboral, de prestación de trabajo en domingos y/o festivos, 12,50 euros (incluye el precio/hora) por hora trabajada.

Por otro lado, para aquellas personas trabajadores sin obligación, según su calendario laboral, de trabajar en domingos y/o festivos la empresa abonará 12,50 euros por hora trabajada, o bien a elección de la persona trabajadora, hora por hora trabajada a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

De existir horas complementarias que se realicen por trabajo en domingo y/o festivos tendrán la compensación de 12,50 euros por hora trabajada, o bien a elección de la persona trabajadora, hora por hora trabajada a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Tendrán el mismo tratamiento económico aquellas personas trabajadoras que sean contratadas específicamente para domingos y/o festivos.

La compensación por trabajo en domingo y/o festivos será revalorizable con los incrementos pactados en el presente Convenio, es decir, para el año 2019 será de 12,75 euros y para el 2020 de 13 euros por hora trabajada.

### Régimen para las lavanderías estacionales.

Las empresas o centros de trabajo que vengán planificando prestación de trabajo en domingos y/o festivos

CVE-DOGC-B-19240012-2019

(excepto 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre) y que disponga de autorización administrativa para ello, deberán abonar a las personas trabajadoras con obligación, según su calendario laboral, de prestación de trabajo en domingos y/o festivos, 12,50 euros (incluye el precio/hora) por hora trabajada.

Por otro lado, para aquellas personas trabajadores sin obligación, según su calendario laboral, de trabajar en domingos y/o festivos la empresa abonará 12,50 euros por hora trabajada, o bien a elección de la persona trabajadora, hora por hora trabajada a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

De existir horas complementarias que se realicen por trabajo en domingo y/o festivos tendrán la compensación de 12,50 euros por hora trabajada, o bien a elección de la persona trabajadora, hora por hora trabajada a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Tendrán el mismo tratamiento económico aquellas personas trabajadoras que sean contratadas específicamente para domingos y/o festivos.

Régimen para las lavanderías que interrumpen su actividad durante el año:

Así mismo, cuando por necesidades del servicio se trabaje en un día festivo que no sea domingo, se tendrá derecho a un día de descanso y a la percepción de un plus de 17,21 euros por día trabajado para todos los puestos de trabajo durante el año 2017. Para el año 2018 será de 17,51 euros; para el año 2019 de 17,87 euros y para el año 2020 de 18,22 euros.

La compensación por trabajo en domingo y/o festivos será revalorizable con los incrementos pactados en el presente Convenio, es decir, para el año 2019 será de 12,75 euros y para el 2020 de 13 euros por hora trabajada.

## Artículo 24

### Calendario laboral

La Dirección de la empresa efectuará propuesta de calendario laboral a los Representantes legales de los trabajadores, con un mes de antelación a su publicación. Una vez presentado el proyecto de calendario a los Representantes legales de los trabajadores, éstos tendrán 15 días naturales para trasladar a la empresa, si lo estima conveniente, un informe; este puede ser positivo o negativo. En caso de ser negativo la empresa valorará dicho informe antes de la publicación del calendario.

En caso de que no hubiera acuerdo de las partes en el calendario laboral y una vez publicado, las partes podrán acordar de común acuerdo someterlo al Tribunal Laboral de Catalunya.

## Artículo 25

### Descanso durante la jornada

Todos los trabajadores/as que superen más de 5 horas consecutivas de trabajo, sea en jornada partida o continuada, disfrutaran de 15 minutos diarios de descanso. Estos quince minutos tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo. En los casos en que existan centros de trabajo que los trabajadores/as disfruten de un tiempo mayor de descanso, se les respetara dicha mejora.

## Artículo 26

### Descanso entre jornadas

El descanso entre jornada y jornada será de 12 horas mínimas consecutivas.

## Artículo 27

### Jornada en periodo estival

En el periodo estival, siempre que sea posible, las empresas establecerán la jornada intensiva de trabajo desde el 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive.

## Artículo 28

### Jornada abierta regulada

Este artículo intenta dar respuesta a aquellas empresas que por su ubicación y/o necesidades, necesiten un margen de flexibilidad horaria en ciertas épocas del año, en su calendario laboral; respetando los días laborables establecidos en el artículo 21 del presente Convenio colectivo, se podrá alargar o reducir la jornada, según las necesidades. La jornada mínima será de 6 horas al día, y la máxima de 9 horas y, en casos excepcionales, 10 horas al día. La modificación de la jornada podrá ser de una o dos horas diarias con un máximo de 100 horas al año, debiendo regularizarse antes del 31 de diciembre del mismo año. En los casos en que la jornada irregular no estuviese contemplada en el calendario laboral, la modificación del mismo se deberá preavisar con 14 días de antelación. Para el año 2019 se deberá avisar con 7 días de antelación y a partir del año 2020 se deberá avisar con 5 días de antelación o la que se establezca legalmente en cada momento.

## Artículo 29

### Defecto de jornada

En el caso de que existan jornadas que no se haya trabajado toda la jornada por orden de la empresa, el defecto de dichas jornadas no será recuperable y se considerará trabajado a todos los efectos.

## Artículo 30

### Vacaciones

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones o la proporción que corresponda de los 30 días en el caso de no llegar a los 12 meses de antigüedad.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotativos, excepto en las empresas que cierren durante un determinado periodo de tiempo, en que estas se realizarán en el periodo mencionado y, si faltasen algunos días sin disfrutar, se procederá de acuerdo con el sistema descrito anteriormente.

El periodo de vacaciones se determinará de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores y se hará público durante el primer trimestre del año, sin perjuicio del contenido del artículo 38 del ET.

Las vacaciones se retribuirán con los mismos conceptos económicos que las pagas extraordinarias.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha diferente a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que corresponde.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que correspondan, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalizada su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en el que se haya originado.

Excepto para las lavanderías que interrumpan su actividad, preferentemente, éstas se realizarán por turnos de 30 días naturales consecutivos del periodo que va del 1 de mayo al 30 de septiembre, ambos inclusive.

Excepto para las lavanderías que interrumpan su actividad, si un trabajador acuerda con la empresa realizar las vacaciones fuera de este periodo, percibirá como complemento de vacaciones la cantidad de 181,4 euros. Para el año 2019 este complemento será de 185,02 euros y para el año 2020 de 188,72 euros. Dicha cantidad será por los 30 días naturales, y si los días de vacaciones pactados para trasladar fuera del periodo de disfrute de vacaciones es menor, la cantidad a percibir será proporcional a los días acordados.

## Artículo 31

CVE-DOGC-B-19240012-2019

## Licencias

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Tres días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando por estos motivos el trabajador/a necesite hacer algún desplazamiento de 30 kilómetros o más, estos se ampliarán hasta cuatro días.
- b) Un día por traslado de domicilio habitual. En el supuesto que entre el municipio de origen y el de traslado hubiera una distancia de 30 o más kilómetros, este permiso será ampliado en otro día, disfrutando el trabajador/a de dos días de licencia.
- c) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres un día, si se celebra dentro del territorio de Catalunya y dos días si es fuera de Catalunya. Si el hecho causante coincide con día festivo, el trabajador/a podrá disfrutar de este permiso el día hábil inmediatamente anterior o posterior a éste.
- d) Hasta un máximo de 16 horas anuales para ir a médicos no especialistas, debidamente justificados con el correspondiente comprobante. Dichas horas se podrán utilizar igualmente para acompañamiento al médico no especialista, de un hijo del trabajador/a menor hasta 14 años de edad o personas mayores a su cargo hasta primer grado de afinidad o consanguinidad.
- e) Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de dos días retribuidos para asuntos propios y por año natural, que se concederán para que el trabajador/a pueda hacer las gestiones que a continuación se mencionan y que no admiten delegación y que coincidan con su horario de trabajo. Al personal que realice el turno de noche, se considerará que coincide con su horario de trabajo:

- Obtención o renovación del D.N.I.
- Obtención o renovación del pasaporte.
- Obtención o renovación del carné de conducir.
- Visitas a notarías.

En caso de permiso por matrimonio, o muerte de un familiar la licencia se iniciará el primer día laborable siguiente al hecho causante, cuando este hecho sucediera en día no laborable.

Para el resto de supuestos recogidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores, se aplicará lo que marque la normativa vigente en cada momento.

Parejas estables: Las parejas estables, de acuerdo con la regulación establecida en el Código Civil de Catalunya, tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias de una pareja de derecho.

## Capítulo 4

### Condiciones económicas

#### Artículo 32

##### Condiciones económicas

Las condiciones retributivas del personal afectado por el presente Convenio, serán las contenidas en las tablas que se adjuntan como anexo II. Las retribuciones que se fijan se entenderán sobre jornada completa. Se debe realizar la proporción que corresponda para los trabajadores/as que ejecuten trabajos a tiempo parcial.

#### Artículo 33

##### Salario base convenio

Se considerará salario base convenio el que se fija en la tabla de retribuciones del anexo. Se percibirá también los domingos y festivos.

#### Artículo 34

Período de cómputo y liquidación del concepto anterior

El salario base convenio se liquidará, y cotizará, mensualmente.

#### Artículo 35

Plus de convenio

Las empresas afectadas por el presente Convenio pagaran un plus de convenio mensual que figura en la tabla del anexo II.

Se cobrará también en las pagas extras y es cotizable a la Seguridad Social.

Con efectos de 1 de Enero del 2019 quedará integrado en el salario base (ver tabla anexa).

#### Artículo 36

Plus de asistencia

Las empresas afectadas por este Convenio pagaran un plus de asistencia mensual que figura en la tabla anexa II, cotizable a la Seguridad Social, que se percibirá por los días efectivos de trabajo. Este plus se percibirá también en las pagas extraordinarias de junio y Navidad.

En cuanto a la cuantía diaria de este plus, a percibir de acuerdo con los días de trabajo semanal o mensual, se dividirá la cantidad indicada por 20 días (laborables de media mensual).

Para los trabajadores de las lavanderías no estacionales, este plus se dejará de percibir por una falta de un día completo, injustificada o tres faltas de puntualidad al mes. Cuando no proceda la pérdida en su totalidad, las horas perdidas se descontarán proporcionalmente.

Para los trabajadores de las lavanderías estacionales y los trabajadores de las lavanderías que interrumpen su actividad, para cada jornada laboral de ausencia al trabajo sea cual sea la causa, así como por ausencias parciales del 50% o más de la jornada laboral, se descontará una veintidosava parte del plus de asistencia. En este caso, el plus de asistencia se abonará en vacaciones y en licencias y permisos establecidos en el presente Convenio.

#### Artículo 37

Plus de antigüedad

La cuantía del complemento salarial de antigüedad será del 7% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento para cada quinquenio, hasta el límite máximo de cuatro quinquenios. Como garantía ad personam, los trabajadores/as que tienen acreditados el 30 de septiembre de 1978 más de cuatro quinquenios, continuaran percibiendo los quinquenios ya acreditados.

#### Artículo 38

Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por este Convenio percibirá dos pagas extraordinarias: en junio y diciembre, a razón del salario base convenio mensual, el plus de convenio, el plus de asistencia establecidos para cada puesto de trabajo en el anexo de este Convenio, más la antigüedad que corresponda.

El personal que haya ingresado en el transcurso del año, o que cese durante este, las percibirá a prorrateo, según el tiempo trabajado después de cada fecha de acreditación. Ambas pagas deberán hacerse efectivas respectivamente, como máximo el 15 de junio y el 22 de diciembre de cada año, siendo las fechas de acreditación respectivamente del 1 de junio al 31 de mayo y del 1 de diciembre al 30 de noviembre.

## Artículo 39

### Trabajo nocturno

Los trabajos realizados entre las 22 horas y las 6 horas, serán abonadas con un incremento del 25% sobre el salario base.

## Artículo 40

### Horas extraordinarias

Únicamente se podrán realizar horas extraordinarias en caso de necesidad, de común acuerdo entre las partes, y no se podrán sobrepasar los límites legales establecidos.

Las horas extraordinarias se percibirán con los incrementos de:

Horas normales: sobre el precio de la hora ordinaria (salario base más antigüedad) incrementada en un 75%.

Horas festivas: sobre la misma base de la hora ordinaria, incrementada en un 125%.

Para los trabajadores de las lavanderías estacionales y los trabajadores de aquellas lavanderías que interrumpan su actividad, en materia de horas extraordinarias se estará a lo siguiente: Por necesidades de la producción u organización se realizaran horas extraordinarias, que no podrán sobrepasar los límites legales vigentes.

Para todas las categorías el abono de las horas extraordinarias, que en su caso se realicen, se llevará a efectos a elección de la empresa, abonándose el precio de hora ordinaria o mediante la compensación en descanso por el tiempo equivalente con un recargo del 25%.

## Artículo 41

### Dietas

En materia de dietas, se estará a lo siguiente: la dieta es un concepto extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria y de carácter irregular, que tiene como finalidad el desquite o la compensación de los gastos de manutención, alojamiento, del trabajador/a ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

El trabajador/a percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se meritara siempre por día natural.

Se meritara media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador/a afectado tenga necesidad de comer fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, pudiendo pernoctar en la residencia mencionada. La media dieta se meritara por día efectivo de trabajo.

Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador/a y en las mismas fechas que éstas. En caso de desplazamientos, de más de una semana de duración, el trabajador/a podrá solicitar adelanto a cuenta, y a justificar, sobre las dietas mencionadas.

La cantidad de las dietas y medias dietas será para el año 2018 de 36,12 euros dieta completa y 11,29 euros media dieta. Para el año 2019 la dieta completa será de 36,85 euros y la media dieta 11,51 euro y para el año 2020 de 37,59 euros y de 11,74 media dieta.

## Artículo 42

### Incremento salarial

Para el año 2017: según tablas salariales contenidas en el anexo II.

Para el año 2018: el incremento será del 1,8% y con efectos desde el 1/01/2018 de conformidad con las tablas salariales del anexo II.

Para el año 2019.- El incremento será del 2,00% y con efectos desde el 1/01/2019 de conformidad con las tablas salariales del anexo II.

CVE-DOGC-B-19240012-2019

Para el año 2020.- El incremento será del 2,00% y con efectos desde el 1/01/2020 de conformidad con las tablas salariales del anexo II.

#### Artículo 43

##### Salario hora/día individual

A los efectos de cualquier circunstancia en la que se deban valorar tiempos de abono de salarios, como a título enunciativo pudiera ser, retrasos en la asistencia, permisos de horas no retribuidas o causas similares, se acudirá al salario hora individual a través de la fórmula de computar en salario ordinario del año que se trate y dividir tal valor por el número de horas que resultasen obligadas para devengar tal salario.

#### Capítulo 5

##### Salud laboral en el centro de trabajo

#### Artículo 44

##### Prevención de riesgos laborales

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y disposiciones de desarrollo. Con independencia de lo establecido en dicha Ley las partes entienden que la salud es un derecho fundamental y que hay que trabajar en pro de que la salud en el trabajo sea un valor en sí mismo.

#### Artículo 45

##### Revisiones médicas

Con independencia de lo dispuesto en la Ley ya mencionada en el artículo 44, cada año todos los trabajadores tienen derecho a una revisión médica.

#### Capítulo 6

##### Derechos sociales y representación colectiva

#### Artículo 46

##### Jubilación

De conformidad con lo dispuestos en el Real decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo y con el objetivo de mejorar la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores o el relevo generacional que favorecen la calidad en el empleo, las personas trabajadoras que reúnan los requisitos de edad y cotización fijada en la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la prestación accederán a la jubilación, mediante la extinción del contrato por el cumplimiento de la edad legal de jubilación fijada en la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 47

##### Complemento por accidente o enfermedad

La persona trabajadora en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tiene derecho, desde el primer día, a la percepción del 100% del salario de Convenio.



CVE-DOGC-B-19240012-2019

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral la persona trabajadora tendrá derecho a las percepciones establecidas en la Ley general de la Seguridad Social vigente en cada momento, salvo en los casos siguientes:

1. En caso de enfermedad común o accidente no laboral con hospitalización la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción del 100% del salario real de convenio desde el primer día y con un límite máximo de 60 días.
2. En caso de enfermedad común derivada de una intervención quirúrgica sin hospitalización, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción del 100% del salario real de convenio desde el primer día y con un límite máximo de 30 días.

Estos abonos no repercutirán en las percepciones de las gratificaciones extraordinarias que la persona trabajadora tenga derecho.

#### Artículo 48

##### Maternidad

En materia de maternidad/paternidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Artículo 49

##### Prendas de trabajo (vestuario)

Las empresas entregarán en depósito, dos equipos de trabajo al ingresar en la empresa, de tal modo que los trabajadores dispongan siempre de quita y pon. Cada año se entregará al menos un juego, sin que por causas ajenas a la voluntad del trabajador/a sea necesario reponer alguna prenda fruto de un deterioro y/o rotura. Se consideran uniformes y distintivos, las prendas y efectos de uso personal que el trabajador/a debe utilizar de forma obligatoria.

Los trabajadores que deban efectuar los trabajos a la intemperie y en condiciones atmosféricas adversas, tendrán a su disposición el equipo adecuado para dichas contingencias.

#### Artículo 50

##### Seguro de accidentes

Las empresas contratarán, con compañía aseguradora de su elección, una póliza de seguro con una cobertura de 25.000€ por persona que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente absoluta o gran invalidez, resultantes de accidente de trabajo sufrido por sus trabajadores. Tendrá carácter de beneficiario el propio asegurado, aquellas personas que él designe y en su defecto, los herederos legales.

#### Artículo 51

##### De los Representantes de los trabajadores y sus sindicatos

La empresa reconoce a los representantes de los trabajadores, elegidos libre y democráticamente, y sus sindicatos, según la normativa vigente, en cuantos derechos y garantías tienen en razón de su cargo y representatividad y que tienen conferidas por las leyes y disposiciones vigentes.

En el domicilio social de cada empresa se dispondrá, a petición de los representantes legalmente elegidos, de un tablero de anuncios para informaciones, del contenido de las mismas, serán responsables el Comité de empresa y/o Delegado/a o Delegados/as de personal de esta empresa sin perjuicio del artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

#### Capítulo 7

## Código de conducta laboral

## Artículo 52

## Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que constituyan un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual sea su clasificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves, será notificada a los Representantes legales de los trabajadores, si los hubiese.

## Artículo 53

## Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave, muy grave.

## 1. Faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día en el período de un mes.
- c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, por breves períodos de tiempo, y siempre que no haya causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas; en este caso, podrá ser cualificada, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público, cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tenga a cargo o fuera responsable, y que produzca deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

## 2. Faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo, hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falsear datos que tengan incidencia a la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto a la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluso las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, sino es que de ellas se derivasen perjuicios graves para la empresa, causaran averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa,

CVE-DOGC-B-19240012-2019

o comporten riesgos de accidente para las personas, en este caso, serán consideradas como faltas muy graves.

- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando se hubiera derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares en el transcurso de la jornada laboral, así como la utilización de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa, para los que no estuviesen autorizados o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, hasta y todo, fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva, que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de higiene y aseo personal, cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, y siempre que, previamente, hubiese mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que esto produzca perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo, de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas, contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando tengan una acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque que sea de diferente naturaleza, y siempre que haya mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

### 3. Faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, en diez ocasiones en el transcurso de seis meses, o en veinte días en el transcurso de un año, debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo, en el transcurso de tres días consecutivos o cinco alternos, en el período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en les gestiones encomendadas, o la apropiación hurto robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona, dentro de les dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente, con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva, que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por los que desarrollen funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y n) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese estado sancionado dos o más veces por faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, durante el período de un año.

## Artículo 54

CVE-DOGC-B-19240012-2019

## Sanciones

Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas mencionadas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación escrita, y suspensión de trabajo y sueldo de hasta tres días.
- b) Por falta grave: suspensión de trabajo y sueldo de cuatro a quince días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de trabajo y sueldo de dieciséis días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuese calificada en su grado máximo.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas, pudiesen hacerse constar en los expedientes personales, restaran canceladas al cumplirse los términos de 60 días las faltas leves, 120 días las faltas graves y 240 días las faltas muy graves.

## Artículo 55

### Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Capítulo 8

### Varios

## Artículo 56

### Retirada del permiso de conducir

El trabajador/a a quien la autoridad competente ha suspendido temporalmente de permiso de conducir, que necesita para ejercer su actividad laboral, si ésta se desarrolla conduciendo vehículos de la empresa, la empresa le asignara cualquier puesto de trabajo que haya en aquel momento en la misma, designándolo conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

El trabajador/a en el puesto de trabajo provisional percibirá, el salario que marque el Convenio colectivo de un oficial.

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

## Artículo 57

### Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprometidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias del dicho tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. El tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo les sean sometidas en aquellas materias previstas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, se derivará a los procedimientos del Tribunal Laboral de Catalunya en función de su normativa.

## Artículo 58

CVE-DOGC-B-19240012-2019

### Formación profesional continua

De conformidad con lo que previene el Real decreto 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua y con la finalidad de facilitar la formación y promoción profesional de los trabajadores/as, las empresas podrán organizar y gestionar, o bien contratarlo con un centro o institución especializada la realización de cursos de formación profesional. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Reconversión profesional.
- e) Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- f) Formar teórica y prácticamente de manera suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que se establece el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

### Artículo 59

#### Cláusula de inaplicación

Según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, se podrá modificar por las empresas adscritas a este Convenio las materias que se detallan a continuación, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo por turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La empresa que quiera proceder a la inaplicación de alguna de estas materias, deberá abrir un período de consultas con los Representantes legales de los trabajadores en la empresa que tendrá una duración máxima de 15 días, debiendo acreditar suficientemente en este período de consultas, las causas y los motivos que justifica la inaplicación.

A las empresas en las que no se disponga de representación legal de los trabajadores, serán los sindicatos mayoritarios firmantes de este Convenio los que asumirán la representación de los trabajadores o, a elección de los trabajadores/as afectados, una Comisión elegida democráticamente por ellos conforme a la legislación vigente.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa. En caso de acuerdo en la misma empresa, ambas partes notificarán el acuerdo a la Comisión paritaria del Convenio y a la autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter sus discrepancias a la Comisión paritaria del Convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera comunicada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o en el caso de persistir el desacuerdo después de la finalización del trámite ante la Comisión paritaria, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación y, en su caso, si así lo deciden las partes, al procedimiento de arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya. El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del Convenio, deberá de concretar las nuevas condiciones a aplicar a

CVE-DOGC-B-19240012-2019

las personas trabajadoras de la empresa, y la vigencia de la inaplicación, la cual no podrá prolongarlas más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio.

#### Artículo 60

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menosprecio o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocionalmente y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente el entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular los que hayan estado objetos del mismo.

Con esta finalidad se pueden establecer medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores (deberán) contribuir a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la Dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar.

#### Artículo 61

Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio colectivo, se estará a lo que dispongan las leyes y demás normas de carácter general, en cuanto sea aplicable a las relaciones a que se refiere este Convenio.

#### Cláusula adicional I

Los atrasos producidos por la aplicación del Convenio en el año 2018 y 2019, será obligatorio hacerlos efectivos antes de final del mes siguiente de su publicación en el DOGC.

#### Anexo I

Sección de esterilización

La actividad de esterilización de instrumental quirúrgico puede ser un servicio más que las empresas dedicadas a la actividad de lavandería industrial, pueden ofrecer al cliente y desarrollar dentro del mismo centro de trabajo, con las características especiales que este tipo de actividad requiere. Esta nueva actividad es consecuencia de la externalización que algunos hospitales han realizado hacia empresas de servicios.

CVE-DOGC-B-19240012-2019

Las partes acuerdan que en aquellas empresas en las que en la actualidad o en un futuro desarrollen la actividad de esterilización de instrumental quirúrgico, dentro del mismo centro de trabajo, será de aplicación el Convenio de Catalunya de lavanderías industriales, en todos y cada uno de sus capítulos y artículos excepto, el salario base.

Puesto de trabajo de especialista de esterilización:

Definición del puesto de trabajo:

Son los trabajadores/as que, con una titulación profesional oficial de auxiliar de enfermería o con formación equivalente, o bien capacitación probada en relación con el lugar de trabajo, poseen los conocimientos y la experiencia necesaria para desarrollar, bajo supervisión, las actividades encargadas al lugar de trabajo para los cuales fueron contratados, y tienen la responsabilidad de la organización y gestión, a su nivel, del área de trabajo asignada en la unidad donde prestan servicios.

Titulación:

Es habitual que se requiera a los trabajadores/as que desarrollan esta actividad, la titulación profesional oficial de auxiliar de enfermería. Por su titulación, estos trabajadores/as podrían desarrollar su actividad profesional en el futuro en el sector sanitario y, en este supuesto, les puede ser beneficioso que les sea reconocida su experiencia en el ámbito de la esterilización.

Con este objetivo, a aquellos trabajadores/as que desarrollan su actividad en la sección de esterilización y que les ha sido exigida la titulación profesional de auxiliar de enfermería, se les reconocerá en la hoja salarial esa titulación, siendo equivalente a todos los efectos a la de auxiliar de esterilización.

Condiciones salariales especiales:

El Salario base mensual para el puesto de trabajo de especialista de esterilización para el 2016 y 2017 se establece en 976,05€. Para el año 2018 será de 993,62 €. Para el año 2019 será de 1.013,49€ y para el año 2020 será de 1.033,76€.

Aquellas empresas que en la actualidad ya estén pagando complementos salariales voluntarios a los especialistas de esterilización que sitúen el salario real del trabajador/a por encima del establecido para el especialista de lavandería, podrán absorber y compensar esas cantidades de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del presente Convenio con el objetivo de situarse en el salario base indicado en este apartado.

Anexo II

Tablas salariales 2017

SB= salario base mensual; PC= plus Convenio mensual; PA= plus asistencia mensual; TM= total mensual.

Grupo	Puesto de trabajo	SB	PC	PA	TM
Área	<i>Personal técnico</i>				
1	Director/a técnico	961,02	108,84	73,12	1.142,98
1	Encargado/a general	913,36	108,84	73,12	1.095,32
3	Técnico/a de mantenimiento	876,84	108,84	73,12	1.058,80
2	Jefe de sección	849,07	108,84	73,12	1.031,03
Área	<i>Personal administrativo</i>				

CVE-DOGC-B-19240012-2019

2	Jefe administrativo	889,54	108,84	73,12	1.071,50
3	Oficial administrativo	816,79	108,84	73,12	998,75
3	Auxiliar administrativo	792,65	108,84	73,12	874,61
<b>Área Personal obrero</b>					
4	Oficiales	816,79	108,84	73,12	998,75
4	Conductor	816,79	108,84	73,12	998,75
4	Especialista	833,10	108,84	73,12	1.015,06
5	Ayudante/vigilante	792,65	108,84	73,12	974,61
5	Auxiliares de servicios	792,65	108,84	73,12	974,61

## Tablas salariales 2018

SB= salario base mensual; PC= plus Convenio mensual; PA= plus asistencia mensual; TM= total mensual.

Grupo	Puesto de trabajo	SB	PC	PA	TM
<b>Área Personal técnico</b>					
1	Director/a técnico	978,32	110,80	74,44	1.163,56
1	Encargado/a general	929,80	110,80	74,44	1.115,04
3	Técnico/a de mantenimiento	892,62	110,80	74,44	1.077,86
2	Jefe de sección	864,35	110,80	74,44	1.049,59
<b>Área Personal administrativo</b>					
2	Jefe administrativo	905,55	110,80	74,44	1.090,79
3	Oficial administrativo	831,49	110,80	74,44	1.016,73
3	Auxiliar administrativo	806,92	110,80	74,44	992,16
<b>Área Personal obrero</b>					
4	Oficiales	831,49	110,80	74,44	1.016,73
4	Conductor	831,49	110,80	74,44	1.016,73



CVE-DOGC-B-19240012-2019

4	Especialista	848,10	110,80	74,44	1.033,34
5	Ayudante/vigilante	806,92	110,80	74,44	992,16
5	Auxiliares de servicios	806,92	110,80	74,44	992,16

## Tablas salariales 2019

SB= Salario base mensual; PA= Plus asistencia mensual; TM= total mensual.

Grupo	Puesto de trabajo	SB	PA	TM
<i>Área Personal técnico</i>				
1	Director/a técnico	1.110,91	75,93	1.186,84
1	Encargado/a general	1.061,42	75,93	1.137,35
3	Técnico/a de mantenimiento	1.023,49	75,93	1.099,42
2	Jefe de sección	994,66	75,93	1.070,59
<i>Área Personal administrativo</i>				
2	Jefe administrativo	1.036,68	75,93	1.112,61
3	Oficial administrativo	961,14	75,93	1.037,07
3	Auxiliar administrativo	936,08	75,93	1.012,01
<i>Área Personal obrero</i>				
4	Oficiales	961,14	75,93	1.037,07
4	Conductor	961,14	75,93	1.037,07
4	Especialista	978,08	75,93	1.054,01
5	Ayudante/vigilante	936,08	75,93	1.012,01
5	Auxiliares de servicios	936,08	75,93	1.012,01

## Tablas salariales 2020

SB= Salario base mensual; PA= Plus asistencia mensual; TM= total mensual.

Grupo	Puesto de trabajo	SB	PA	TM
<i>Área Personal técnico</i>				

CVE-DOGC-B-19240012-2019

1	Director/a técnico	1.133,13	77,45	1.210,58
1	Encargado/a general	1.082,65	77,45	1.160,10
3	Técnico/a de mantenimiento	1.043,96	77,45	1.092,00
2	Jefe de sección	1.014,55	77,45	1.134,86
<i>Área Personal administrativo</i>				
2	Jefe administrativo	1.057,41	77,45	1.134,86
3	Oficial administrativo	980,36	77,45	1.057,81
3	Auxiliar administrativo	954,80	77,45	1.032,25
<i>Área Personal obrero</i>				
4	Oficiales	980,36	77,45	1.057,81
4	Conductor	980,36	77,45	1.057,81
4	Especialista	997,64	77,45	1.075,09
5	Ayudante/vigilante	954,80	77,45	1.032,25
5	Auxiliares de servicios	954,80	77,45	1.032,25

(19.240.012)