CVE-DOGC-B-23075065-2023

# OTRAS DISPOSICIONES

## DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

**RESOLUCIÓN EMT/906/2023, de 14 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del VII Convenio colectivo de trabajo de ámbito de la comunidad autónoma de Cataluña del sector de lavanderías industriales 2021-2025 (código de convenio núm. 79000905011995).**

Visto el texto del VII Convenio colectivo de trabajo de ámbito de la comunidad autónoma de Cataluña del sector de lavanderías industriales, suscrito en fecha 8 de noviembre de 2022 y subsanado en fechas 14 de febrero de 2023 y 9 de marzo de 2023, por la parte empresarial por el Gremi de Tintorers i Bugaders de Barcelona, por la Associació Empresarial de Bugaderies Industrials de Girona, por el Gremi de Tintorers de Lleida i Província y por la Associació de Bugaderies Industrials de les Comarques Tarraconenses, y por la parte social por la Federació de Serveis, Mobilidad i Consum de UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) y por CCOO del Hábitat de Cataluña (CCOO Hábitat), y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Barcelona, 14 de marzo de 2023

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

VII Convenio colectivo de trabajo de ámbito de la comunidad autónoma de Catalunya para el sector de lavanderías industriales 2021-2025 (Código de convenio nº 79000905011995)

Capítulo I

Disposiciones generales

CVE-DOGC-B-23075065-2023

Artículo 1

Representación patronal y sindical

Este Convenio colectivo se concierta entre las organizaciones empresariales Gremi de Tintorers i Bugaders de Barcelona, Associació Empresarial de Bugaderies Industrials de Girona, Gremi de Tintorers de Lleida i Província y Associació de Bugaderies Industrials de les Comarques Tarragonines de una parte, y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) y Comisiones Obreras de Catalunya de l'Hàbitat (CC.OO. Hàbitat) de otra parte, que ostentan la legitimación necesaria establecida en el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores.

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 maquinaría de lavandería, con un total de capacidad de carga igual o superior a 300 Kg.

c) Que su plantilla media mensual sea superior a 15 trabajadores.

Para determinar si una empresa está dentro del ámbito funcional de este convenio, se tendrán en cuenta los datos correspondientes al año anterior al que se analice el encuadramiento en el convenio.

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, que deberá emitir informe al respecto en el plazo y procedimientos descritos en el artículo 10 del presente convenio.

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, tengan unas diferencias de actividad dentro del año natural entre el mes de más producción (quilos brutos) y el mes de menos producción (quilos brutos), de cómo mínimo el 40%.

La fórmula para su determinación es:

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

CVE-DOGC-B-23075065-2023

a: kilos brutos del mes de menor producción

b: kilos brutos 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

Vigencia

El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el DOGC, excepto en aquellas materias en las que se indica expresamente otra fecha de entrada en vigor

Artículo 6

Duración y denuncia

La duración de este convenio se fija del 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del 2025 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.

Podrá llevar a cabo la denuncia parte de cualquier organización empresarial o sindical con legitimación inicial para la negociación del convenio y se tendrá que comunicar a las organizaciones empresariales y sindicales que también tengan esta legitimación inicial y a la autoridad laboral.

El convenio mantendrá la ultra actividad según las disposiciones legales vigentes.

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

Los salarios fijados en el presente convenio serán compensables y absorbibles en su totalidad y en su cómputo anual por las cantidades que vengan percibiendo las personas trabajadoras con anterioridad al presente convenio sean cuales sean su denominación y origen, a excepción de aquellas cantidades que se vengan abonando en concepto de primas de producción por cantidad o calidad del trabajo.

Artículo 9

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 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

CVE-DOGC-B-23075065-2023

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 las 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 cumplimiento 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

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.

CVE-DOGC-B-23075065-2023

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/a

Encargado/a general

Grupo 2: Mandos intermedios

Jefe/a administrativo/va

Jefe/a de sección

Grupo 3: Técnicos/as

Técnico/a mantenimiento

Técnico/a de calidad

Oficial administrativo/va

Oficial mantenimiento

Grupo 4: Personal especialista

Conductor/a

Oficial planta

Especialista

Especialista esterilización

Grupo 5: Personal auxiliar

Auxiliar administrativo/a

Auxiliar mantenimiento

Auxiliar de servicios

Auxiliar de servicios esterilización

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

CVE-DOGC-B-23075065-2023

Personal directivo

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

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

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

b) Jefe/a de sección: Es quien 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/a de mantenimiento: Es la persona con competencia en el conjunto de actividades profesionales de mantenimiento que requieren el dominio de las diversas técnicas del mantenimiento preventivo y correctivo, instalación, reparación, montaje y conservación de las instalaciones y maquinaria de la empresa, exigiéndose la comprensión de los funcionamientos técnicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso

CVE-DOGC-B-23075065-2023

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) Técnico/a de calidad (Esterilización): Es la persona con competencia en el conjunto de actividades en el ámbito de la calidad, con funciones dirigidas al estricto cumplimiento de la normativa de aplicación en la central de esterilización y la liberación en el mercado de los productos sanitarios en perfectas condiciones de seguridad y garantía para los usuarios

c) Oficial administrativo/a: 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.

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

Grupo 4

Personal especialista

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

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el cumplimiento de su profesión equivalentes a Graduado escolar o Formación profesional 1.

a) Conductor/a: 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.

b) 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.

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

d) Especialista esterilización: Es la persona que, procediendo del grupo de auxiliar de servicios de esterilización, ha obtenido una capacitación probada en relación con el lugar de trabajo, poseen los conocimientos y la experiencia necesaria para desarrollar, bajo supervisión, las actividades propias de una central de esterilización, aplicando las técnicas y procedimientos requeridos en cada caso.

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 período 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/a: 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. Este grupo profesional estará limitada por lo establecido en el artículo 15 del convenio.

CVE-DOGC-B-23075065-2023

d) Auxiliar de servicios de esterilización: Es la persona que, dependiendo del Jefe de sección u oficial de planta, realiza operaciones elementales en la central de esterilización, con el fin de obtener la capacitación necesaria para pasar al grupo de especialista de esterilización, con el límite temporal establecido en el artículo 15 del convenio.

Artículo 14

Relaciones laborales

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

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 30 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

Todas las personas trabajadoras están obligadas 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 la persona trabajadora realiza trabajos de grupo profesional superior al suyo, deberá percibir, durante el tiempo de prestación de estos, la remuneración que corresponda al puesto de trabajo al que quede adscrito circunstancialmente. Si estos trabajos tienen una continuidad superior a tres meses de duración, la persona trabajadora tendrá el derecho a que se le confirme y clasifique en este puesto de trabajo.

CVE-DOGC-B-23075065-2023

Artículo 19

Contrato de duración determinada

Se podrán realizar contratos de duración determinada en los casos que prevé el artículo 15 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Cuando se realicen por circunstancias de la producción, su duración no podrá ser de 12 meses máximo, de conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del TRET.

Artículo 20

Contrato fijo-discontinuo

Se estará a lo establecido en el artículo 16 del TRET. Debido a la actividad de las empresas a la que le les aplica el presente convenio, se podrán realizar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial, debiendo de trabajar al menos, un 50% de la jornada completa.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa según las necesidades del servicio. La llamada a la persona trabajadora se efectuará mediante carta certificada con acuse de recibo, por correo electrónico o vía WhatsApp, con 7 días de antelación al inicio de la prestación de servicio. Ante la falta de llamada por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para este, desde el momento en el que tenga conocimiento de la falta de llamada. La incomparecencia de la persona trabajadora a la llamada supondrá su renuncia al puesto de trabajo.

Capítulo 3

Jornada, descanso y vacaciones

Artículo 21

Jornada

Durante la vigencia del Convenio la jornada quedará establecida, en 1792 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 personas trabajadoras, 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. Obligatoriamente, 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-23075065-2023

Régimen para las lavanderías que interrumpen su actividad durante el año

Las personas trabajadoras de lavanderías que interrumpen su actividad durante el año, disfrutaran 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 a 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 compensaran a sus trabajadores con un día y medio de descanso retribuido, a realizar dentro del mes siguiente.

Artículo 23

Trabajo en domingos i/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 las personas trabajadoras. En ausencia de la representación legal de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, 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. Ello no obstante, 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 vengan 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, se abonaran las cantidades reflejadas en el artículo 35 de este convenio.

Régimen para las lavanderías estacionales

Las empresas o centros de trabajo que vengan 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, se abonaran las cantidades reflejadas en el artículo 35 de este convenio.

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 18,95 euros por día trabajado para todos los puestos de trabajo durante el año 2022. Para el año 2023 será de 19,52 euros; para el año 2024 de 20,01 euros y para el año 2025 de 20,51 euros.

CVE-DOGC-B-23075065-2023

Artículo 24

Calendario laboral

La Dirección de la empresa efectuará propuesta de calendario laboral a los representantes legales de las personas trabajadoras, con un mes de antelación a su publicación. Una vez presentado el proyecto de calendario a los representantes legales de los trabajadores, estos tendrán 15 días naturales para trasladar a la empresa, si lo estima conveniente, un informe; este puede ser positivo o negativo. Es 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 Labora 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 130 horas al año (65 horas de exceso o defecto y 65 horas de compensación de este exceso o defecto), 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 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

CVE-DOGC-B-23075065-2023

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 éstas 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.

Excepto para las lavanderías que interrumpan su actividad, preferentemente, estas 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 una persona trabajadora realiza las vacaciones fuera de este periodo por decisión expreso de la empresa, la persona trabajadora percibirá como complemento de vacaciones la cantidad de 188,72 euros para el 2021; de 196,27 euros el 2022; de 202,16 euros para el 2023; de 207,21 euros para el 2024 y de 212,39 euros para el 2025. Dicha cantidad será por los 30 días naturales, y si los días de vacaciones pactados para trasladar fuera del período de disfrute de vacaciones es menor, la cantidad a percibir será proporcional a los días acordados.

Artículo 31

Licencias

La persona trabajadora, 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 quilómetros 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/as, hermanos/as o padres/madres, 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 este.

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 de la persona trabajadora menor de edad o personas mayores a su cargo hasta primer grado de afinidad o consanguinidad.

e) Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, disfrutarán de dos días retribuidos para asuntos propios y por año natural, que se concederán para que la persona trabajadora 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.

f) Hasta un máximo de 160 horas anuales para acompañamiento de padres, madres, hijos, hijas (convivan o no) y cónyuge para tratamientos de quimioterapia y/o radioterapia.

Hasta un máximo de 160 horas anuales para acompañamiento de hijos/as menores de 18 años a tratamientos de diálisis.

CVE-DOGC-B-23075065-2023

En ambos casos será necesario justificante de tratamiento y acompañamiento.

Si la persona que recibe el tratamiento tiene más de un familiar en la misma empresa, el máximo de horas total será de 160, que se podrán distribuir como el familiar considere, pero nunca simultáneamente.

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 las personas trabajadoras 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 por trabajo en domingos y/o festivos

Régimen para todas las lavanderías excepto para las que interrumpen su actividad durante el año.

- Plus festivo inter-semanal: Plus de 80,00 euros con efectos a partir de 01-01-2022, plus de 82,40 euros para el año 2023, plus de 84,46 euros para el año 2024 y plus de 86,57 para el año 2025. Estas cantidades son para jornada completa.

- Plus domingo: Plus de 48 euros para el año 2023, plus de 50 euros para los años 2024 y 2025. Estas cantidades son para jornada completa. El plus domingo se incrementará a partir de 01-01-2026 en los porcentajes que se pacten en las tablas salariales.

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 18,95 euros por día trabajado para todos los puestos de trabajo durante el año 2022. Para el año 2023 será de 19,52 euros; para el año 2024 de 20,01

CVE-DOGC-B-23075065-2023

euros y para el año 2025 de 20,51 euros.

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 diciembre.

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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras de las lavanderías estacionales y las personas trabajadoras 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.

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 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 les 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 les 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%.

CVE-DOGC-B-23075065-2023

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

Para las personas trabajadoras de las lavanderías estacionales y las personas trabajadoras 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 podrán realizar horas extraordinarias, que no podrán sobrepasar los límites legales vigentes.

Para todos los grupos 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, de la persona trabajadora ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

La persona trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se meritará siempre por día natural.

Se meritará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, la persona trabajadora afectada 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 meritará por día efectivo de trabajo.

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

La cantidad de las dietas y medias dietas será para el año 2021 de 37,59 euros la dieta completa y 11,74 € la media dieta; para el año 2022 de 39,09 euros la dieta completa y de 12,50 euros la media dieta; para el año 2023 de 40,27 euros la dieta completa y de 13,00 euros la media dieta; para el año 2024 de 41,28 euros la dieta completa y de 13,50 euros la media dieta; y para el año 2025 de 42,31 euros la dieta completa y de 14,00 euros la media dieta.

Artículo 42

Incremento salarial

Tomando como base para el cálculo las tablas salariales publicadas de este convenio para el año 2020, el incremento salarial será el siguiente:

Para el año 2021.- No se aplica incremento.

Para el año 2022.- El incremento será del 4,00%, con efectos desde el 1/01/2022 de conformidad con las tablas salariales del anexo I.

Para el año 2023.- El incremento será del 3,00%, con efectos desde el 1/01/2023 de conformidad con las tablas salariales del anexo I.

Para el año 2024.- El incremento será del 2,50%, con efectos desde el 1/01/2024 de conformidad con las tablas salariales del anexo I.

Para el año 2025.- El incremento será del 2,50%, con efectos desde el 1/01/2025 de conformidad con las tablas salariales del anexo I.

Se llevará a cabo una revisión salarial del diferencial entre el incremento del IPC desde el 1-1-2022 hasta el 31-12-2025 y los incrementos pactados en el presente convenio del 12% con un tope del 2% que se aplicará en las tablas salariales del 1-1-2026.

Si algún grupo profesional quedara por debajo del SMI, a este se le aplicará el que esté vigente en cada momento, independientemente de que para el cálculo de los incrementos se toma como base las tablas publicadas del año 2020.

CVE-DOGC-B-23075065-2023

De manera única y excepcional se devengará un pago único de 300,00 euros al personal en plantilla a la fecha de publicación de este convenio, tomando como base para el computo del cálculo la jornada anual trabajada durante el año 2021, percibiéndose el prorrateo si no hubiese realizado esta jornada anual completa.

Deberá hacerse efectiva dentro de los 30 días siguientes a la fecha de publicación de este convenio.

A partir del 01-01-2023 se equiparará el salario base del grupo profesional de oficial administrativo al de jefe de sección; el salario base del grupo profesional de auxiliar administrativo al de especialista lavandería.

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

Respecto a la jubilación se estará a la normativa 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-23075065-2023

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 trabadora 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 las personas trabajadoras dispongan siempre de quita y pon. Cada año se entregará al menos un juego, sin que por causas ajenas a la voluntad de las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras. 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 las personas trabajadoras y sus sindicatos

La empresa reconoce a los representantes de las personas 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

CVE-DOGC-B-23075065-2023

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 a la persona trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves, será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras, 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.

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

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras su cargo, cuando se hubiera derivado un perjuicio grave a la empresa.

CVE-DOGC-B-23075065-2023

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) La revelación de secretos de obligada reserva, que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) 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.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que esto produzca perjuicio grave para las personas o las cosas.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo, de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas, contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando tengan una acusada gravedad.

n) 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. Faltes 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 o toxicomanía en el ámbito laboral.

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 faltes 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

Sanciones

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

a) Por faltas leves: amonestación escrita, y suspensión de trabajo y sueldo de hasta tres días.

CVE-DOGC-B-23075065-2023

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 se permiso de conducir, que necesita para ejercer su actividad laboral si esta 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 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

Formación profesional continua

De conformidad con lo que previene el Real Decreto 694/2017 de 3 de julio, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral 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:

CVE-DOGC-B-23075065-2023

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 el grupo profesional 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 detallen a continuación, siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

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.

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 les partes, al procedimiento de arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya. El acuerdo sustitutorio de les condiciones inaplicadas del Convenio, deberá de concretar les nuevas condiciones a aplicar a les persones 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

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.

Capítulo noveno

Medidas específicas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 61

CVE-DOGC-B-23075065-2023

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 anula 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 62

Medidas de igualdad

La representación en las diferentes comisiones y órganos colegiados de las empresas, se intentará ajustar al principio de composición paritaria de ambos sexos. Se estará a la legislación vigente.

Artículo 63

Igualdad de trato y no discriminación

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tienen que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que tendrán que negociar y, si es necesario acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral vigente en cada momento.

De acuerdo con el artículo 45.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las empresas de 50 o más personas trabajadoras tienen el deber de elaborar y aplicar un plan de igualdad que debe tener el contenido mínimo previsto en el apartado segundo del artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regula los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Por lo que hace referencia a la representación legal de las personas trabajadoras, esta tendrá que contribuir a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y el acoso laboral en el trabajo mediante la difusión de formación, información y sensibilización en la empresa. Así mismo velarán por crear un entorno que haga posible prevenir y abordar el acoso sexual y por razón de sexo y el acoso laboral en la empresa.

Cláusula adicional I

Durante la vigencia del presente convenio y con el objetivo de incluirlo en la próxima negociación colectiva, la Comisión paritaria estudiará un régimen específico de trabajo en domingos y festivos y su retribución, en aquellas lavanderías que incrementen significativamente su actividad en el período estival (de mayo a

CVE-DOGC-B-23075065-2023

septiembre).

Anexo I

Tablas salariales 2021

| **Puesto de trabajo** | **Año 2021** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Salario base Anual** | **Salario base mensual** | **Plus asist mensual** | **Total mensual** |
| Directivos | | | | |
| Director | 15.863,82 | 1.133,13 | 77,45 | 1.210,58 |
| Encargado general | 15.157,10 | 1.082,65 | 77,45 | 1.160,10 |
| Mandos intermedios | | | | |
| Jefe administrativo | 14.803,74 | 1.057,41 | 77,45 | 1.134,86 |
| Jefe de seccion | 14.203,70 | 1.014,55 | 77,45 | 1.092,00 |
| Técnicos | | | | |
| Técnico mantenimiento | 14.615,44 | 1.043,96 | 77,45 | 1.121,41 |
| Oficial administrativo | 13.725,04 | 980,36 | 77,45 | 1.057,81 |
| Oficial de mantenimiento | 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 lavandería | 13.966,96 | 997,64 | 77,45 | 1.075,09 |
| Personal auxiliar | | | | |
| Auxiliar administrativo | 13.367,20 | 954,80 | 77,45 | 1.032,25 |
| Auxiliar mantenimiento | 13.367,20 | 954,80 | 77,45 | 1.032,25 |
| Auxiliar de servicios | 13.367,20 | 954,80 | 77,45 | 1.032,25 |
| Ayudante | 13.367,20 | 954,80 | 77,45 | 1.032,25 |

Tablas salariales 2022

| **Puesto de trabajo** | **Año 2022** | | | |
|---|---|---|---|---|

CVE-DOGC-B-23075065-2023

| | Salario base anual | Salario base mensual | Plus asist mensual | Total mensual |
|---|---|---|---|---|
| Directivos | | | | |
| Director | 16.498,37 | 1.178,46 | 80,55 | 1.259,00 |
| Encargado general | 15.763,38 | 1.125,96 | 80,55 | 1.206,50 |
| Mandos intermedios | | | | |
| Jefe administrativo | 15.395,89 | 1.099,71 | 80,55 | 1.180,25 |
| Jefe de sección | 14.771,85 | 1.055,13 | 80,55 | 1.135,68 |
| Técnicos | | | | |
| Técnico mantenimiento | 15.200,06 | 1.085,72 | 80,55 | 1.166,27 |
| Técnico de calidad | 14.274,04 | 1.019,57 | 80,55 | 1.100,12 |
| Oficial administrativo | 14.274,04 | 1.019,57 | 80,55 | 1.100,12 |
| Oficial de mantenimiento | 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 |
| Especialista lavandería | 14.525,64 | 1.037,55 | 80,55 | 1.118,09 |
| Especialista esterilización | 16.730,02 | 1.195,00 | 80,55 | 1.275,55 |
| Personal auxiliar | | | | |
| Auxiliar administrativo | 13.901,89 | 992,99 | 80,55 | 1.073,54 |
| Auxiliar mantenimiento | 13.901,89 | 992,99 | 80,55 | 1.073,54 |
| Auxiliar de servicios | 13.901,89 | 992,99 | 80,55 | 1.073,54 |
| Auxiliar esterilización | 16.012,21 | 1.143,73 | 80,55 | 1.224,28 |
| Ayudante/vigilante | 13.901,89 | 992,99 | 80,55 | 1.073,54 |

Tablas salariales 2023

| Puesto de trabajo | Año 2023 | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Salario base anual | Salario base mensual | Plus asist mensual | Total mensual |
| Directivos | | | | |
| Director | 16.993,32 | 1.213,81 | 82,96 | 1.296,77 |
| Encargado general | 16.236,29 | 1.159,73 | 82,96 | 1.242,70 |

CVE-DOGC-B-23075065-2023

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Mandos intermedios | | | | |
| Jefe administrativo | 15.857,77 | 1.132,70 | 82,96 | 1.215,66 |
| Jefe de sección | 15.215,00 | 1.086,79 | 82,96 | 1.169,75 |
| Técnicos | | | | |
| Técnico mantenimiento | 15.656,06 | 1.118,29 | 82,96 | 1.201,25 |
| Técnico de calidad | 14.702,26 | 1.050,16 | 82,96 | 1.133,13 |
| Oficial administrativo | 15.215,00 | 1.086,79 | 82,96 | 1.169,75 |
| Oficial de mantenimiento | 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 lavandería | 14.961,41 | 1.068,67 | 82,96 | 1.151,64 |
| Especialista esterilización | 17.231,92 | 1.230,85 | 82,96 | 1.313,82 |
| Personal auxiliar | | | | |
| Auxiliar administrativo | 14.961,41 | 1.068,67 | 82,96 | 1.151,64 |
| Auxiliar mantenimiento | 14.318,94 | 1.022,78 | 82,96 | 1.105,75 |
| Auxiliar de servicios | 14.318,94 | 1.022,78 | 82,96 | 1.105,75 |
| Auxiliar esterilización | 16.492,58 | 1.178,04 | 82,96 | 1.261,01 |
| Ayudante/vigilante | 14.318,94 | 1.022,78 | 82,96 | 1.105,75 |

Tablas salariales 2024

| **Puesto de trabajo** | **Año 2024** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Salario base anual** | **Salario base mensual** | **Plus asist mensual** | **Total mensual** |
| Directivos | | | | |
| Director | 17.418,16 | 1.244,15 | 85,04 | 1.329,19 |
| Encargado general | 16.642,19 | 1.188,73 | 85,04 | 1.273,77 |
| Mandos intermedios | | | | |
| Jefe administrativo | 16.254,21 | 1.161,02 | 85,04 | 1.246,05 |
| Jefe de sección | 15.595,38 | 1.113,96 | 85,04 | 1.198,99 |
| Técnicos | | | | |
| Técnico mantenimiento | 16.047,46 | 1.146,25 | 85,04 | 1.231,29 |

CVE-DOGC-B-23075065-2023

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Técnico de calidad | 15.069,82 | 1.076,42 | 85,04 | 1.161,45 |
| Oficial administrativo | 15.595,38 | 1.113,96 | 85,04 | 1.198,99 |
| Oficial de mantenimiento | 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 lavandería | 15.335,44 | 1.095,39 | 85,04 | 1.180,43 |
| Especialista esterilización | 17.662,72 | 1.261,62 | 85,04 | 1.346,66 |
| Personal auxiliar | | | | |
| Auxiliar administrativo | 15.335,44 | 1.095,39 | 85,04 | 1.180,43 |
| Auxiliar mantenimiento | 14.676,92 | 1.048,35 | 85,04 | 1.133,39 |
| Auxiliar de servicios | 14.676,92 | 1.048,35 | 85,04 | 1.133,39 |
| Auxiliar esterilización | 16.904,90 | 1.207,49 | 85,04 | 1.292,53 |
| Ayudante/vigilante | 14.676,92 | 1.048,35 | 85,04 | 1.133,39 |

Tablas salariales 2025

| **Puesto de trabajo** | **Año 2025** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Salario base anual** | **Salario base mensual** | **Plus asist mensual** | **Total mensual** |
| Directivos | | | | |
| Director | 17.853,61 | 1.275,26 | 87,16 | 1.362,42 |
| Encargado general | 17.058,25 | 1.218,45 | 87,16 | 1.305,61 |
| Mandos intermedios | | | | |
| Jefe administrativo | 16.660,57 | 1.190,04 | 87,16 | 1.277,20 |
| Jefe de sección | 15.985,26 | 1.141,80 | 87,16 | 1.228,97 |
| Técnicos | | | | |
| Técnico mantenimiento | 16.448,65 | 1.174,90 | 87,16 | 1.262,07 |
| Técnico de calidad | 15.446,56 | 1.103,33 | 87,16 | 1.190,49 |
| Oficial administrativo | 15.985,26 | 1.141,80 | 87,16 | 1.228,97 |
| Oficial de mantenimiento | 15.718,83 | 1.122,77 | 87,16 | 1.209,94 |

CVE-DOGC-B-23075065-2023

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 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 lavandería | 15.718,83 | 1.122,77 | 87,16 | 1.209,94 |
| Especialista esterilización | 18.104,29 | 1.293,16 | 87,16 | 1.380,33 |
| Personal auxiliar | | | | |
| Auxiliar administrativo | 15.718,83 | 1.122,77 | 87,16 | 1.209,94 |
| Auxiliar mantenimiento | 15.043,84 | 1.074,56 | 87,16 | 1.161,72 |
| Auxiliar de servicios | 15.043,84 | 1.074,56 | 87,16 | 1.161,72 |
| Auxiliar esterilización | 17.327,52 | 1.237,68 | 87,16 | 1.324,84 |
| Ayudante/vigilante | 15.043,84 | 1.074,56 | 87,16 | 1.161,72 |

(23.075.065)