

**DISPOSICIONS****DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES****RESOLUCIÓ TSF/2256/2019, de 26 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del VI Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya per al sector de les bugaderies industrials 2017-2020 (codi de conveni núm. 79000905011995).**

Vist el text del VI Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya per al sector de les bugaderies industrials 2017-2020, subscrit en dates 1 de febrer de 2019 i 14 de juny de 2019, per la part empresarial pel Gremi de Tintorers i Bugaders de Barcelona, per l'Associació de Bugaderies Industrials de Tarragona, pel Gremi de Tintorers de Lleida i pel Gremi de Tintorereries i Bugaderies Gironines, i per la part social per la Federació de Construcció i Serveis de CCOO de Catalunya (FCiS-CCOO) i per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT (FeSMC-UGT), i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Mesa negociadora.

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

Barcelona, 26 de juliol de 2019

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Traducció del text original signat per les parts

VI Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de la comunitat autònoma de Catalunya del sector de bugaderies industrials 2017-2020 (codi 79000905011995)

Capítol I

Disposicions generals

CVE-DOGC-A-19240012-2019

## Article 1

## Representació patronal i sindical

Aquest Conveni col·lectiu es pacta entre les organitzacions empresarials Gremi de Tintorers i Bugaders de Barcelona, Gremi de Tintoreríes Gironines, Gremi de Tintorers de Lleida i Associació de Bugaderies Industrials de les Comarques Tarragonines d'una part, con una representativitat en el seu conjunt del 100%, i la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) amb un 69% de representativitat i la Federació de Construcció i Serveis de CC.OO. de Catalunya (FCiS – CC.OO.) amb un 31%.

Ambdues parts, es reconeixen mútuament legitimació suficient per concertar el present Conveni, i estableixen que els acords sobre el mateix, seran adoptats per la majoria de la representació empresarial i per la majoria de la representació sindical, d'acord amb les proporcions delimitades en el paràgraf anterior per cada organització empresarial i sindical.

## Article 2

## Àmbit territorial

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

## Article 3

## Àmbit funcional

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

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

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

Per determinar si una empresa està dins de l'àmbit funcional d'aquest Conveni, es tindrà en compte la mitjana de l'any anterior, previ a la sol·licitud amb independència de la part sol·licitant inclosa l'administració. Una cop que l'empresa és declarada com bugaderia industrial, no es pot canviar a tintoreríes sense abans sol·licitar-lo a la Comissió paritària d'aquest Conveni col·lectiu, veure article 10.

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

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

La fórmula per a la determinació és:

Si

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

a: quilos bruts del mes de menor producció.

CVE-DOGC-A-19240012-2019

b: quilos bruts del mes de major producció.

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

#### Article 4

##### Àmbit personal

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

#### Article 5

##### Àmbit temporal

El Conveni entrarà en vigor el dia de la seva publicació en el DOGC. No obstant, els efectes econòmics regulats en el present Conveni seran amb efectes d'1 de gener de 2018.

#### Article 6

##### Durada, denúncia i revisió salarial

La durada d'aquest Conveni es fixa des de l'1 de gener de 2017 fins el 31 de desembre de 2020 i es prorrogarà d'any en any per tàcita reconducció, de no haver denúncia dins dels tres últims mesos abans de la finalització de la vigència del Conveni o de les seves prorrogues.

El Conveni mantindrà la seva ultra activitat, és a dir, mantindrà la seva vigència, en el cas de no arribar-se a un acord en la seva renovació, fins el 31/12/2022.

#### Article 7

##### Garantia ad personam

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

#### Article 8

##### Compensació

Les estipulacions pactades són compensades en la seva totalitat amb les que anteriorment estiguessin en vigor, ja siguin convingudes o concedides unilateralment per l'empresa, sigui quin sigui el seu concepte (millores voluntàries de sou o salari, primes, plus variables o conceptes equivalents), ja ho siguin per imperatiu legal, jurisprudència, contencions, conveni sindical o pacte de qualsevol classe, contracte individual i usos i costums locals i tant en conceptes salarials, com altres diferents als que siguin establerts.

#### Article 9

##### Vinculació a la totalitat

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

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

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

## Article 10

### Comissió paritària

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

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

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

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

S'estableix com a domicili per a les comunicacions a la Comissió paritària el següent:

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

Les funcions encarregades a la Comissió són:

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

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

## Capítol 2

### Règim de treball

## Article 11

### Direcció i control del treball

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

CVE-DOGC-A-19240012-2019

## Article 12

## Grups professionals

La classificació professional s'estableix en grups professionals i llocs de treball.

## Grup 1 Directiu

Director/a

Encarregat/ada general

## Grup 2 Comandaments intermedis

Cap administratiu

Cap de secció

## Grup 3 Tècnics

Tècnic/a manteniment

Oficial administratiu

Oficial manteniment

## Grup 4 Personal especialista

Conductor/a

Oficial planta

Especialista

## Grup 5 Auxiliars

Auxiliar administratiu

Auxiliar manteniment

Auxiliar de serveis

## Article 13

## Definició dels grups professionals i llocs de treball

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

## Grup 1

Personal directiu

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

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

CVE-DOGC-A-19240012-2019

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

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

## Grup 2

### Personal comandaments intermedis

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

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

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

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

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

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

## Grup 3

### Personal tècnic

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

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

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

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

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

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

#### Grup 4

##### Personal especialista

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

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

- a) Oficial de planta: és l'empleat que, depenent del cap de secció, té al seu càrrec a un grup d'especialistes o a un torn de treball.
- b) Conductor: és l'empleat que, proveït de carnet de la classe corresponent al vehicle que maneja i amb coneixements teòrics-pràctics de l'automòbil, manté el normal funcionament del mateix i s'encarrega de l'execució del transport.
- c) Especialista: és la persona que a les bugaderies i procedint de la categoria d'auxiliars realitza tasques que sense constituir pròpiament ofici, requereixen, tanmateix, a més del seu esforç físic, certa pràctica o aptitud.

#### Grup 5

##### Auxiliars

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

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

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

#### Article 14

##### Relacions laborals

Les empreses i la representació dels treballadors, podran constituir una Comissió de treball que desenvolupi, les noves formes i canvis en el sistema d'organització, per abordar:

- Reformes de procediments i sistemes de treball (temps i horaris de treball).
- Conciliació de vida laboral.
- La cooperació en el canvi de sistemes.
- La formació permanent.
- El desenvolupament del nou paper dels equips de treball.
- Noves formes de direcció.

#### Article 15

##### Canvis de llocs de treball

CVE-DOGC-A-19240012-2019

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

#### Article 16

##### Període de prova

El període de prova per al personal consistirà en 180 dies per tècnics titulats, 90 dies per al personal tècnic i 15 dies per la resta del personal.

#### Article 17

##### Cessament voluntari

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

#### Article 18

##### Treball de lloc superior

Tots/es els/les treballadors/ores estan obligats a efectuar els treballs que l'empresa els ordeni, d'acord amb les necessitats de producció, sempre que aquests no es puguin considerar vexatoris.

Quan un/a treballador/a realitzi treballs d'especialitat superior a la seva, haurà de percebre, durant el temps de la seva prestació, la remuneració que correspongui al lloc de treball al qual quedi adscrit circumstancialment. Si aquestes tasques tenen una continuïtat superior a tres mesos de durada, la persona treballadora té el dret que se li confirmi i classifiqui en aquets lloc de treball.

#### Article 19

##### Contractes de durada determinada

Es podrà realitzar contractes de durada determinada en els casos que preveu l'article 15.1 b) del Text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors, és a dir, quan les circumstàncies del mercat, acumulació de treballs o excessos de comandes ho exigeixin. Podran tenir una durada màxima de dotze mesos, dins d'un període de divuit mesos, comptats a partir del moment en que es produeixin les causes. Si es subscriu per un període inferior a la durada màxima, es podrà prorrogar, una sola vegada, sense que la duració total superi la durada màxima.

#### Article 20

##### Contractes formatius

###### a) Contracte de pràctiques

Es podran celebrar contractes en pràctiques amb aquells treballadors que estiguin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent o de certificat de professionalitat d'acord amb el que preveu la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels cinc anys, o de set quan el contracte es concerta amb un treballador amb discapacitat, següents a la finalització dels corresponents estudis.

No seran inferiors a sis mesos i són prorrogables fins al màxim de dos anys. Les retribucions per aquests contractes seran com a mínim del 60% i 75% durant el primer i segon any respectivament, del lloc de treball perquè es contractin per aquestes modalitats, sense que en cap cas estigui per sota del salari mínim professional vigent en cada moment.



CVE-DOGC-A-19240012-2019

## b) Contractes per a la formació i aprenentatge

Tindrà per objecte la qualificació professional de les persones treballadores en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda a l'empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema educatiu.

La durada mínima del contracte serà de sis mesos, és a dir, la durada del contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir de tres anys. Les parts podran acordar com a màxim dues prorroques del contracte inicial, no podent ser la duració de cada una d'elles inferior a sis mesos. La retribució del treballador contractat per a la formació serà el primer any, el 60% del lloc de treball per la formació del qual són contractats; el segon any, el 75% del lloc de treball per la formació del qual són contractats i el tercer any, el 90% del lloc de treball per la formació del qual són contractats, sense que pugin ser inferiors al salari mínim professional vigent en cada moment.

## Capítol 3

Jornada, descans i vacances

### Article 21

Jornada

Durant la vigència del Conveni la jornada quedarà establerta, en 1.792 hores de jornada efectiva en còmput anual, distribuïdes en un màxim de 224 dies laborables anuals.

### Article 22

Descans setmanal.

Règim per a les bugaderies no estacionals:

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

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

Règim per a bugaderies estacionals:

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

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

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

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

### Article 23

Treball en diumenges i/o festius

Les empreses o centres de treball que amb anterioritat al 31/12/2017 no haguessin planificat treball en diumenge i/o festiu, el mantindran com condició més beneficiosa, no podent ser d'aplicació la present

CVE-DOGC-A-19240012-2019

regulació, llevat acord amb la Representació legal dels treballadors. En absència de Representació legal dels treballadors, l'empresa que vulgui aplicar el present règim ha de comunicar a la Comissió paritària la voluntat de planificar treball en diumenge i/o festiu, acreditant la causa i motivant la mateixa. Després de rebre aquesta comunicació la Comissió paritària haurà d'acceptar la petició perquè sigui d'aplicació la regulació de prestació de treball en diumenges i/o festius regulada en el present article. De no ser així, s'estarà en l'establert en la legislació vigent.

Es respectarà tot acord existent sobre el treball en diumenges i festius que en el sí de l'empresa s'hagi acordat amb la Representació legal dels treballadors/ores, tret que aquest fos inferior a les condicions regulades en el present article, en el cas s'aplicaran les condicions de treball previstes en el present article.

#### Règim per a les bugaderies no estacionals:

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

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

Les empreses o centres de treball que vinguin planificant prestació de treball en diumenges i/o festius (excepte 1 de gener, 1 de maig i 25 de desembre) i que disposi d'autorització administrativa per això, hauran d'abonar a les persones treballadores amb obligació, segons el seu calendari laboral de prestació de treball en diumenges i/o festius, 12,50 euros (inclou el preu/hora) per hora treballada.

Per altre costat, per aquelles persones treballadores sense obligació, segons el seu calendari laboral, de treballar en diumenges i/o festius l'empresa abonarà 12,50 euros per hora treballada, o bé a elecció de la persona treballada, hora per hora treballada a gaudir dins dels quatre mesos següents a la seva realització.

D'existir hores complementaries que es realitzin per treball en diumenge i/o festius tindran la compensació de 12,50 euros per hora o bé a elecció de la persona treballadora, hora per hora treballada a gaudir dins dels quatre mesos següents a la seva realització.

Tindran el mateix tractament econòmic aquelles persones treballadores que siguin contractades específicament per a diumenges i/o festius.

La compensació per treball en diumenge i/o festiu serà revaloritzable amb els increments pactats en el present Conveni, és a dir, per a l'any 2019 serà de 12,75 euros i pel 2020 de 13,00 euros per hora treballada.

#### Règim per a bugaderies estacionals:

Les empreses o centres de treball que vinguin planificant prestació de treball en diumenges i/o festius (excepte 1 de gener, 1 de maig i 25 de desembre) i que disposi d'autorització administrativa per a això, haurà d'abonar a les persones treballadores amb obligació, segons el seu calendari laboral de prestació de treball en diumenges i/o festius, 12,50 euros (inclou el preu/hora) per hora treballada.

Per altre costat, per aquelles persones treballadores sense obligació, segons el seu calendari laboral de treballar en diumenges i/o festius, l'empresa abonarà 12,50 euros per hora treballada, o bé a elecció de la persona treballadora, hora per hora treballada a gaudir dins dels quatre mesos següents a la seva realització.

D'existir hores complementaries que es realitzin per treball en diumenge i/o festiu, tindran la compensació de 12,50 euros per hora treballada o bé a elecció de la persona treballadora, hora per hora treballada a gaudir dins dels quatre mesos següents a la seva realització.

Tindran el mateix tractament econòmic aquelles persones treballadores que siguin contractades específicament per a diumenges i/o festius.

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

Així mateix, quan per necessitats del servei es treballi en un dia festiu que no sigui diumenge, es tindrà dret a un dia de descans i a la percepció de un plus de 17,21 euros per dia treballat per a tots els llocs de treball durant el 2017. Per a l'any 2018 serà de 17,51 euros; per a l'any 2019 de 17,87 euros i per a l'any 2020 de

CVE-DOGC-A-19240012-2019

18,22 euros.

La compensació per treball en diumenge i/o festiu serà revaloritzable amb els increments pactats en el present Conveni, és a dir, per a l'any 2019 serà de 12,75 euros i per al 2020 de 13 euros per hora treballada.

#### Article 24

##### Calendari laboral

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

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

#### Article 25

##### Descans durant la jornada

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

#### Article 26

##### Descans entre jornades

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

#### Article 27

##### Jornada en període estival

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

#### Article 28

##### Jornada oberta regulada

Aquest article intenta donar resposta a aquelles empreses que per la seva ubicació i/o necessitats, necessiten un marge de flexibilitat horària en certes èpoques de l'any, en el seu calendari laboral; respectant els dies laborables establerts en l'article. 21 del present Conveni col·lectiu, es podrà allargar o reduir la jornada, segons les necessitats. La jornada mínima serà de 6 hores al dia, i la màxima de 9 hores i, en casos excepcionals, 10 hores al dia. La modificació de la jornada podrà ser d'una o dos hores diàries amb un màxim de 100 hores a l'any, havent de regularitzar-se abans del 31 de desembre del mateix any. En els casos en que la jornada irregular no estigués contemplada en el calendari laboral, la modificació del mateix s'haurà de avisar amb 14 dies d'antelació. Per a l'any 2019, s'haurà d'avisar amb 7 dies d'antelació i a partir d l'any 2020 s'haurà d'avisar amb de 5 dies d'antelació o la que s'estableixi legalment en cada moment.

#### Article 29

##### Defecte de jornada

En el cas de que existeixin jornades que no s'hagin treballat tota la jornada per ordre de l'empresa, el defecte

CVE-DOGC-A-19240012-2019

de dites jornades no serà recuperable i es considerarà treballat a tots els efectes.

## Article 30

### Vacances

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

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

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

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

Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de dit precepte li correspondria, al finalitzar el període de suspensió, tot i que hagi finalitzat l'any natural a que correspon.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador/a gaudir-les total o parcialment durant l'any natural al que corresponen, el/la treballador/a podrà fer-ho un cop finalitzada la seva incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de divuit mesos a partir del final d'any en el que s'hagi originat.

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

Excepte per a les bugaderies que interrompen la seva activitat, si un treballador acorda amb l'empresa realitzar les vacances fora d'aquest període, percebrà com a complement de vacances la quantitat de 181,40 euros. Per a l'any 2019 aquest complement serà de 185,02 euros i per a l'any 2020 de 188,72 euros. Dita quantitat serà pels 30 dies naturals, i si els dies de vacances pactats per traslladar el període de gaudi de vacances es menor, la quantitat a percebre serà proporcional als dies acordats.

## Article 31

### Llicències

El treballador/a previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i per el temps següent:

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

CVE-DOGC-A-19240012-2019

- Obtenció o renovació del DNI.
- Obtenció o renovació del passaport.
- Obtenció o renovació del carnet de conduir.
- Visites a notaries.

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

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

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

#### Capítol 4

##### Condicions econòmiques

#### Article 32

##### Condicions econòmiques

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

#### Article 33

##### Salari base conveni

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

#### Article 34

##### Període de còmput i liquidació del concepte anterior

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

#### Article 35

##### Plus de conveni

Les empreses afectades pel present Conveni pagaran un plus de conveni mensual que figura a la taula de l'annex II. Es cobrarà també en les pagues extres i és cotitzable a la Seguretat Social.

Amb efectes de 1 de gener de 2019 quedarà integrat en el salari base (veure taula annexa).

#### Article 36

##### Plus d'assistència

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

CVE-DOGC-A-19240012-2019

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

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

Pels treballadors/ores de les bugaderies estacionals i els treballadores/ores que interrompen la seva activitat, per a cada jornada laboral d'absència al treball sigui quina sigui la causa, així com per absències parcials del 50% o més de la jornada laboral, es descomptarà una vint-i-dosena part del plus d'assistència. En aquest cas, el plus d'assistència s'abonarà en vacances i en llicències i permisos establerts en el present Conveni.

#### Article 37

##### Plus d'antiguitat

La quantia del complement salarial d'antiguitat serà del 7% del salari mínim interprofessional vigent en cada moment per a cada quinquenni, fins al límit màxim de quatre quinquennis. Com a garantia ad personam, els treballadors que tenen acreditats el 30 de setembre de 1978 més de quatre quinquennis, continuaran percebent els quinquennis ja acreditats.

#### Article 38

##### Gratificacions extraordinàries

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

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

#### Article 39

##### Treball nocturn

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

#### Article 40

##### Hores extraordinàries

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

Les hores extraordinàries es percebran amb els increments de:

Hores normals: sobre el preu de l'hora ordinària (salari base més antiguitat) incrementada en un 75%.

Hores festives: sobre la mateixa base de l'hora ordinària, incrementada en un 125%.

Pels treballadors/ores de les bugaderies estacionals i els treballadors/ores d'aquelles bugaderies que interrompen la seva activitat, en matèria d'hores extraordinàries s'estarà en el següent: per necessitat de la producció o organització es realitzaran hores extraordinàries que no podran sobrepassar els límits legals vigents.

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

## Article 41

### Dietes

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

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

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

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

La quantitat de les dietes i mitges dietes serà per l'any 2018 de 36,12 euros dieta completa i 11,29 euros mitja dieta. Per a l'any 2019 la dieta completa serà de 36,85 euros i la mitja dieta d'11,51 euros i per l'any 2020 de 37,59 euros la dieta completa i d'11,74 euros mitja dieta.

## Article 42

### Increment salarial

Per a l'any 2017: segons taules salarials contingudes en l'annex II.

Per a l'any 2018: l'increment serà del 1,80% i amb efectes de l'1/01/2018 de conformitat amb les taules salarials de l'annex II.

Per a l'any 2019: l'increment serà del 2,00% i amb efectes de l'1/01/2019 de conformitat amb les taules salarials de l'annex II.

Per a l'any 2020: l'increment serà del 2,00% i amb efectes de l'1/01/2020 de conformitat amb les taules salarials de l'annex II.

## Article 43

### Salari hora/dia individual

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

## Capítol 5

### Salut laboral en el centre de treball

## Article 44

### Prevençió de riscos laborals

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

## Article 45

### Revisions mèdiques

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

## Capítol 6

### Drets socials i representació col·lectiva

## Article 46

### Jubilació

De conformitat amb el disposat en el Reial decret-Llei 28/2018, de 28 de desembre, per a la revalorització de les pensions públiques i altres mesures urgents en matèria social, laboral i d'ocupació i amb l'objectiu de millorar l'estabilitat en l'ocupació per la transformació de contractes temporals en indefinits, la contractació de nous treballadors/ores o el relleu generacional que afavoreixi la qualitat de l'ocupació, les persones treballadores que reuneixin els requisits d'edat i cotització fixada a la normativa de Seguretat Social per a tenir dret al 100% de la prestació, accediran a la jubilació, mitjançant l'extinció del contracte pel compliment de l'edat legal de jubilació fixada en la legislació vigent en cada moment.

## Article 47

### Complement per accident o malaltia

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

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

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

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

## Article 48

### Maternitat/paternitat

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

## Article 49

### Peces de treball (vestuari)

Les empreses lliuraran en dipòsit, dos equips de treball al ingressar en l'empresa, de tal forma que els treballadors/ores disposin sempre de "quita i pon". Cada any es lliurarà al menys un joc, sense que per causes alienes a la voluntat del treballador/a sigui necessari reposar alguna peça fruit d'un deteriorament i/o



CVE-DOGC-A-19240012-2019

trencament. Es considera uniformes i distintius, les peces i efectes d'us personal que el treballador/a ha d'utilitzar de forma obligatòria.

Els treballadors/ores que hagin d'efectuar els treballs a la intempèrie i en condicions atmosfèriques adverses, tindran a la seva disposició l'equip adequat per a dites contingències.

#### Article 50

##### Assegurança d'accidents

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

#### Article 51

##### Dels Representants dels treballadors i els seus sindicats

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

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

#### Capítol 7

##### Codi de conducta laboral

#### Article 52

##### Principis d'ordenació:

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

#### Article 53

##### Graduació de las faltes

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

1. Faltes lleus:

CVE-DOGC-A-19240012-2019

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

## 2. Faltes greus:

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

## 3. Faltes molt greus:

- a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball, en deu ocasions en el decurs de sis mesos, o en vint dies en el decurs d'un any, degudament advertida.
- b) La no assistència injustificada al treball, en el decurs de tres dies consecutius o cinc alterns, en el període d'un mes.

CVE-DOGC-A-19240012-2019

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

#### Article 54

##### Sancions

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

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

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

#### Article 55

##### Prescripció de las faltes

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

#### Capítol 8

##### Varis

#### Article 56

##### Retirada del permís de conduir

CVE-DOGC-A-19240012-2019

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

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

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

#### Article 57

##### Tribunal Laboral de Catalunya

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

#### Article 58

##### Formació professional continua

De conformitat amb el que preveu el Real decret 395/2007 de 23 de març, pel què es regula el subsistema de formació professional contínua i amb la finalitat de facilitar la formació i promoció professional dels treballadors, les empreses podran organitzar i gestionar, o bé contractar-lo amb un centre o institució especialitzada la realització de cursos de formació professional. La formació professional en l'empresa s'orientarà cap als següents objectius:

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

#### Article 59

##### Clàusula d'inaplicació

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

Les matèries objecte d'aquesta inaplicació temporal seran les següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball per torns.

CVE-DOGC-A-19240012-2019

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

L'empresa que vulgui procedir a la inaplicació d'alguna d'aquestes matèries, haurà d'obrir un període de consultes amb els Representants legals dels treballadors/ores a l'empresa que tindrà una duració màxima de 15 dies, havent d'acreditar suficientment en aquest període de consultes, les causes i els motius que justifica la inaplicació.

A les empreses en les que no es disposi de Representació legal dels treballadors/ores, seran els sindicats majoritaris signants d'aquest Conveni els que assumiran la representació dels treballadors/ores o, a elecció dels/les treballadors/ores afectats, una comissió escollida democràticament per ells conforme a la legislació vigent.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives al·legades per l'empresa. En cas d'acord a la mateixa empresa, ambdues parts notificaran l'acord a la Comissió paritària del Conveni i a l'autoritat laboral.

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

#### Article 60

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

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

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

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

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

Els representants dels treballadors (deuran) contribuir a prevenir l'assetjament sexual, moral i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix, i la informació a la Direcció de l'empresa amb les conductes o comportaments de que tinguessin coneixement i que poguessin prevenir.

#### Article 61

CVE-DOGC-A-19240012-2019

## Dret supletori

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

## Clàusula addicional I

Els endarreriments produïts per l'aplicació del Conveni en l'any 2018 i 2019, serà obligatori fer-los efectius abans de final del mes següent de la seva publicació en el DOGC.

## Annex I

### Secció d'esterilització

L'activitat d'esterilització d'instrumental quirúrgic pot ser un servei més que les empreses dedicades a l'activitat de bugaderia industrial, poden oferir al client i desenvolupar dins del mateix centre de treball, amb les característiques especials que aquest tipus d'activitat requereix. Aquesta nova activitat és conseqüència de l'externalització que alguns hospitals han realitzat cap a empreses de serveis.

Les parts acorden que en aquelles empreses en les que a l'actualitat o en un futur es desenvolupi l'activitat d'esterilització d'instrumental quirúrgic, dins del mateix centre de treball, serà d'aplicació el Conveni de Catalunya de bugaderies industrials, en tots i cadascun dels seus capítols i articles excepte, el salari base.

### Lloc de treball d'especialista d'esterilització:

#### Definició del lloc de treball:

Són els treballadors/ores que, amb una titulació professional oficial d'auxiliar d'infermeria o amb formació equivalent, o bé capacitat provada en relació amb el lloc de treball, tenen els coneixements i l'experiència necessària per a desenvolupar, sota supervisió, les activitats encarregades al lloc de treball per a les quals van ser contractats, i tenen la responsabilitat de l'organització i gestió, al seu nivell, de l'àrea de treball assignada a la unitat on presten serveis.

#### Titulació:

És habitual que es requereixi als treballadors/ores que desenvolupen aquesta activitat la titulació professional oficial d'auxiliar d'infermeria. Per la seva titulació, aquests treballadors/ores podrien desenvolupar la seva activitat professional en el futur en el sector sanitari i, en aquest supòsit, els hi pot ser beneficiós que els hi sigui reconeguda la seva experiència en l'àmbit de l'esterilització.

Amb aquest objectiu, a aquells treballadors/ores que desenvolupin la seva activitat en la secció d'esterilització i que el hi hagi estat exigida la titulació professional d'auxiliar d'infermeria, se'ls reconeixerà en el full salarial aquesta titulació, essent equivalent a tots els efectes a la d'auxiliar d'esterilització.

#### Condicions salarials especials:

El salari base pel lloc de treball d'especialista d'esterilització per al 2016 i 2017 s'estableix en 976,05 €. Per l'any 2018 en 993,62 €. Per a l'any 2019 serà de 1.013,49 € i per a l'any 2020 serà de 1.033,76 €.

Aquelles empreses que en l'actualitat ja estan pagant complements salarials voluntaris als especialistes d'esterilització que situen el salari real del treballador per sobre de l'establert per a l'especialista de bugaderia, podran absorbir i compensar aquestes quantitats d'acord amb l'establert a l'article 8 del present Conveni amb l'objecte de situar-se en el salari base indicat en aquest apartat.

## Annex II

CVE-DOGC-A-19240012-2019

Taules salarials

Taula salarial 2017

SB= salari base mensual; PC= plus conveni mensual; PA= plus assistència mensual; TM= total mensual

Grup	Lloc de treball	SB	PC	PA	TM
<i>Àrea Personal tècnic</i>					
1	Director/a tècnic	961,02	108,84	73,12	1.142,98
1	Encarregat/ada general	913,36	108,84	73,12	1.095,32
3	Tècnic/a de manteniment	876,84	108,84	73,12	1.058,80
2	Cap de secció	849,07	108,84	73,12	1.031,03
<i>Àrea Personal administratiu</i>					
2	Cap administratiu	889,54	108,84	73,12	1.071,50
3	Oficial administratiu	816,79	108,84	73,12	998,75
3	Auxiliar administratiu	792,65	108,84	73,12	874,61
<i>Àrea Personal obrer</i>					
4	Oficials	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	Ajudant/vigilant	792,65	108,84	73,12	974,61
5	Auxiliars de serveis	792,65	108,84	73,12	974,61

Taula salarial 2018

SB= salari base mensual; PC= plus conveni mensual; PA= plus assistència mensual; TM= total mensual

Grup	Lloc de treball	SB	PC	PA	TM
<i>Àrea Personal tècnic</i>					
1	Director/a tècnic	978,32	110,80	74,44	1.163,56
1	Encarregat/ada general	929,80	110,80	74,44	1.115,04

CVE-DOGC-A-19240012-2019

3	Tècnic/a de manteniment	892,62	110,80	74,44	1.077,86
2	Cap de secció	864,35	110,80	74,44	1.049,59
<b>Àrea Personal administratiu</b>					
2	Cap administratiu	905,55	110,80	74,44	1.090,79
3	Oficial administratiu	831,49	110,80	74,44	1.016,73
3	Auxiliar administratiu	806,92	110,80	74,44	992,16
<b>Àrea Personal obrer</b>					
4	Oficials	831,49	110,80	74,44	1.016,73
4	Conductor	831,49	110,80	74,44	1.016,73
4	Especialista	848,10	110,80	74,44	1.033,34
5	Ajudant/vigilant	806,92	110,80	74,44	992,16
5	Auxiliars de serveis	806,92	110,80	74,44	992,16

## Taula salarial 2019

SB= salari base mensual; PC= plus conveni mensual; PA= plus assistència mensual; TM= total mensual.

Grup	Lloc de treball	SB	PA	TM
<b>Àrea Personal tècnic</b>				
1	Director/a tècnic	1.110,91	75,93	1.186,84
1	Encarregat/ada general	1.061,42	75,93	1.137,35
3	Tècnic/a de manteniment	1.023,49	75,93	1.099,42
2	Cap de secció	994,66	75,93	1.070,59
<b>Àrea Personal administratiu</b>				
2	Cap administratiu	1.036,68	75,93	1.112,61
3	Oficial administratiu	961,14	75,93	1.037,07
3	Auxiliar administratiu	936,08	75,93	1.012,01
<b>Àrea Personal obrer</b>				



CVE-DOGC-A-19240012-2019

4	Oficials	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	Ajudant/vigilant	936,08	75,93	1.012,01
5	Auxiliars de serveis	936,08	75,93	1.012,01

## Taula salarial 2020

SB= Salari base mensual; PC= Plus conveni mensual; PA= Plus assistència mensual; TM= total mensual;

Grup	Lloc de treball	SB	PA	TM
<i>Àrea Personal tècnic</i>				
1	Director/a tècnic	1.133,13	77,45	1.210,58
1	Encarregat/ada general	1.082,65	77,45	1.160,10
3	Tècnic/a de manteniment	1.043,96	77,45	1.092,00
2	Cap de secció	1.014,55	77,45	1.134,86
<i>Àrea Personal administratiu</i>				
2	Cap administratiu	1.057,41	77,45	1.134,86
3	Oficial administratiu	980,36	77,45	1.057,81
3	Auxiliar administratiu	954,80	77,45	1.032,25
<i>Àrea Personal obrer</i>				
4	Oficials	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	Ajudant/vigilant	954,80	77,45	1.032,25
5	Auxiliars de serveis	954,80	77,45	1.032,25

(19.240.012)