

**DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO****RESOLUCIÓN EMO/2915/2014, de 10 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del IV Convenio colectivo de trabajo de ámbito de la comunidad autónoma de Cataluña del sector de lavanderías industriales 2014-2015 (código de convenio núm. 79000905011995).**

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de ámbito de la comunidad autónoma de Cataluña del sector de Lavanderías Industriales 2014-2015, suscrito, en fecha 16 de septiembre y 11 de noviembre de 2014, por la parte empresarial por los representantes de la Associació de Bugaderies Industrials de Tarragona, el Gremi de Tintorerías i Bugaderies de Barcelona, el Gremi de Tintorerías i Bugaderies Gironines y el Gremi de Tintorers de Lleida, y por la parte social por los representantes de Fes-UGT y CC.OO, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

Resuelvo:

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

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

Barcelona, 10 de diciembre de 2014

Jordi Miró i Meix

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes.

IV Convenio colectivo de trabajo de ámbito de la comunidad autónoma de Catalunya para del sector de lavanderías industriales 2014-2015 (código de convenio 79000905011995)

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1

## Representación patronal y sindical

Este Convenio colectivo se pacta entre las organizaciones empresariales Gremi de Tintorers i Bugaders de Barcelona, Gremi de Tintorerías i Bugaderías Gironines, Gremi de Tintorers de Lleida i Província y Associació de Bugaderías Industriales de les Comarques Tarragonines de una parte, con una representatividad en su conjunto del 100%, y las Federación de Servicios (FeS-UGT) con un 69% de representatividad y la Federación de Actividades diversas (CC.OO) con un 31%.

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

## Artículo 2

### Ámbito territorial

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

## Artículo 3

### Ámbito funcional

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

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

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

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

## Artículo 4

### Ámbito personal

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

## Artículo 5

### Ámbito temporal

El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el DOGC y producirá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2014.

## Artículo 6

CVE-DOGC-B-14357021-2015

### Duración, denuncia y revisión salarial

La duración de este Convenio se fija hasta el 31 de diciembre del 2015 y se prorrogará de año en año por tácita reconducción, de no haber denuncia de éste, por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación.

### Artículo 7

#### Garantía "ad personam"

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

### Artículo 8

#### Compensación

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

### Artículo 9

#### Vinculación a la totalidad

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

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

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

### Artículo 10

#### Comisión paritaria

##### 10.1 Composición

La interpretación, vigilancia y todas aquellas actividades que tiendan a la eficacia práctica del Convenio serán realizadas por una Comisión paritaria formada por ocho representantes, cuatro de la representación empresarial y otras cuatro de la representación de los trabajadores (dos trabajadores/ras del sector y un representante de cada una de las centrales sindicales que intervienen en la negociación del Convenio), representantes que se nombrarán dentro del primer mes de la publicación del Convenio.

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en todas aquellas materias que sean de su competencia y dichos asesores serán nombrados libremente por cada una de las partes.

##### 10.2 Funciones

La Comisión, que será única para todo el ámbito del Convenio, tendrá como específicas las siguientes funciones:

Interpretación auténtica del Convenio.

Arbitrar en les cuestiones de conflicto que puedan surgir sobre la inclusión o no de determinadas empresas en

el ámbito funcional del Convenio.

Vigilancia del cumplimiento de los pactos de este Convenio.

Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

La intervención de la Comisión en las materias mencionadas será preceptiva, sin perjuicio de la libertad que tienen las partes para poder acudir a la autoridad laboral o jurisdicción competente, una vez agotado este trámite.

#### 10.3 Procedimiento de actuación

Cada parte formulará a su respectiva representación, las cuestiones que surjan en relación con los puntos reseñados en el enunciado de sus funciones. De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, para que ambas, en un término de quince días, a contar desde la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en la señalización de día y hora en que la Comisión tendrá que reunirse para emitir el correspondiente informe. Los acuerdos, que tendrán que ser unánimes, serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

#### 10.4 Domicilio

La Comisión tendrá su domicilio C/ Floridablanca, 66-68- local 2, 08015 Barcelona, si bien podrá reunirse o actuar en cualquier otra sede si así se acuerda previamente.

## 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.

#### Artículo 12

##### Categorías profesionales y grupos

Las categorías profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente Convenio serán las que a continuación se indican, como integrantes de cada uno de los grupos profesionales que aquí se expresan.

##### 1) Grupo directivo:

Director

Encargado general

##### 2) Grupo mandos intermedios:

Jefe administrativo

Jefe de sección

##### 3) Grupo técnicos:

Técnico mantenimiento

Oficial administrativo

Oficial mantenimiento

##### 4) Grupo personal especialista:

CVE-DOGC-B-14357021-2015

Conductor/a

Oficial planta

Especialista

5) Grupo personal auxiliar:

Auxiliar administrativo

Auxiliar mantenimiento

Auxiliar de servicios

### Artículo 13

Definición de los grupos y categorías profesionales.

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

#### Grupo 1 Personal directivo

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

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

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

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

#### Grupo 2. Personal mandos intermedios

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

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

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

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

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

c) Jefe de sección: es el que dirige los trabajos de un taller o sección de la industria, con la responsabilidad consecuyente en cuanto a la organización del trabajo, indicando al personal a sus ordenes 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 ordenes que le confieran sus superiores, siendo responsable de la disciplina del taller o sección a su mando.

CVE-DOGC-B-14357021-2015

### Grupo 3. Personal técnico

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

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

a) Técnico de mantenimiento: es la persona con competencia en el conjunto de actividades profesionales de mantenimiento que requieren el dominio de las diversas técnicas del mantenimiento preventivo y correctivo, instalación, reparación, montaje y conservación de las instalaciones y maquinaria de la empresa, exigiéndose la comprensión de los funcionamientos técnicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso productivo y de sus repercusiones económicas.

Su iniciativa se extiende a todos los elementos del proceso de mantenimiento en forma autónoma. Comporta la responsabilidad sobre su propio trabajo y la de coordinación y supervisión de las funciones y tareas del equipo dependiente, así como del trabajo técnico y especializado realizado.

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

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

### Grupo 4. Personal especialista

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

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

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

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

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

### Grupo 5. Personal auxiliar

Criterios generales: Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica salvo de la ocasional de un 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: Es el empleado que, dependiendo del jefe administrativo o del oficial administrativo, lleva a cabo operaciones elementales administrativas.

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

c) Auxiliar de servicios: Es el empleado que, dependiendo del jefe de sección o del oficial de planta, lleva a cabo operaciones elementales de especialista. Esta categoría estará limitada por lo establecido en el artículo 17 del Convenio.

## Artículo 14

CVE-DOGC-B-14357021-2015

## Relaciones Laborales

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

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 categoría

Los trabajadores/as que ingresen en la empresa con la categoría profesional de auxiliar, al cumplir los cuatro meses de ostentar esta categoría, pasaran automáticamente a la categoría de Especialista.

## Artículo 16

### Período de prueba

El período de prueba para el personal consistirá en seis meses para técnicos titulados, dos meses para el personal técnico y quince días para el resto del personal.

## Artículo 17

### Trabajo de categoría superior

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

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

## Artículo 18

### Contrato eventual

Las contrataciones efectuadas por la empresa al amparo del artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores pueden tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. En el caso que se concierten por un término inferior a los 12 meses, pueden ser prorrogados, según establecen las disposiciones al respecto, mediante el acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de este límite máximo.

## Artículo 19

### Contrato de trabajo en prácticas

Podrán concertar el contrato de trabajo en prácticas, quienes estuvieran en posesión de titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten legalmente para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios correspondientes o 7 años en caso de que el contrato se celebre con un trabajador/a discapacitado, de acuerdo con las siguientes reglas:

CVE-DOGC-B-14357021-2015

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Ningún trabajador/a podrá estar contratado en prácticas, en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado superior.

La retribución del trabajador/a no será inferior al 60 y al 75 por 100 durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. El salario resultante de la aplicación de los citados porcentajes no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

Si al término del contrato el trabajador/a se incorporase sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

## Artículo 20

### Contrato para la formación

El objeto del contrato para la formación es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, los cuales están definidos en la clasificación profesional de este Convenio.

La celebración de contratos para la formación se acomodará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores y a sus disposiciones reglamentarias de desarrollo.

Se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. Estas edades mínimas y máximas comenzará a regir desde la publicación del presente Convenio. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados, incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

Personas con discapacidad.

Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años.

Las partes podrán acordar como máximo dos prórrogas del contrato inicial, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses.

c) Cuando el trabajador/a no esté en posesión del título de Graduado Escolar, la formación consistirá solo y exclusivamente en la impartición de las enseñanzas necesarias para alcanzar dicha titulación. Una vez conseguida esta titulación, el trabajador/a podrá continuar con las enseñanzas de la formación profesional de un grupo profesional o puesto de trabajo si lo desea.

Se adoptará como modalidad preferente en la impartición de la enseñanza teórica la alternancia día a día con los tiempos de trabajo efectivo.

Si fuera posible, por inicio del curso escolar, las enseñanzas de Graduado Escolar se alternarán día a día o semanalmente. En su defecto, la formación teórica podrá efectuarse al principio o al final de contrato o prórrogas y pudiendo ser presencial o a distancia.

d) Si al término del contrato de formación, el trabajador/a se incorporase sin solución de continuidad a la empresa, adquirirá automáticamente el rango profesional para el que se ha completado la formación.

A la finalización del contrato para la formación, el empresario deberá entregar al trabajador/a un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.



CVE-DOGC-B-14357021-2015

El tiempo de formación teórica en ningún caso puede ser inferior al 15% de la jornada prevista en Convenio

e) La retribución del trabajador/a contratado para la formación será de:

En el primer año, el 60%.

En el segundo año, el 75%

En el tercer año, el 90%

Estos porcentajes se aplicarán sobre el nivel salarial correspondiente al trabajo para el que se está realizando la formación, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La retribución así determinada se entiende referida a la jornada anual respectivamente establecida para cada año de vigencia del Convenio, y será proporcional al tiempo efectivo de trabajo con exclusión del tiempo de formación teórica que, en ningún caso, puede ser inferior al 15% de la jornada prevista en este Convenio.

### 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

Sea cual sea el tipo de contrato que tenga establecido la empresa con sus trabajadores, tendrán derecho a dos días de descanso semanal como mínimo. El domingo se considerará, a todos los efectos, como día de descanso semanal. El segundo día de descanso será cualquiera de los seis restantes. 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, con independencia de lo anterior se tendrá cuenta lo siguiente:

1. Los trabajadores/as de las empresas que, con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, tengan establecido el trabajar en domingo, podrán seguir haciéndolo; debiendo descansar dos días consecutivos a la semana.
2. Aquellas empresas que precisen introducir el trabajo en domingo, deberán pactarlo con los representantes legales de los trabajadores, o con los trabajadores/as directamente, en el caso de que éstos no tengan representación legal. En el caso de no alcanzar acuerdo, deberán seguir el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.
3. Aquellos trabajadores/as que a la entrada en vigor de este Convenio estuvieran descansando sábado y domingo, seguirán haciéndolo. Cualquier modificación de los días de descanso deberá pactarse con los representantes legales de los trabajadores, o con los trabajadores/as directamente, en el caso de que estos no tengan representación legal. En el caso de no alcanzar acuerdo, deberán seguir el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.
4. En el ámbito de la provincia de Tarragona el personal afectado por el Convenio disfrutará de 2 días semanales de descanso no correlativos. Y, una vez al mes, los 2 días de descanso semanal tendrán que coincidir con sábado y domingo.

#### Artículo 23

##### Calendario laboral

La Dirección de la empresa efectuará propuesta de calendario laboral, a los representantes legales de los

CVE-DOGC-B-14357021-2015

trabajadores, 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. En caso de ser negativo la empresa valorará dicho informe antes de la publicación del calendario.

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

#### Artículo 24

##### 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 respetará dicha mejora.

#### Artículo 25

##### Descanso entre jornadas

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

#### Artículo 26

##### 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 27

##### Días festivos intersemanales

Los días de fiesta que marca la administración, y que hacen un total de 14 anuales, siempre serán descansadas y retribuidas, y no recuperables. Como excepción a esta disposición se estará a lo siguiente:

Las empresas que por necesidades organizativas y técnicas, les sea imprescindible el trabajar algunos de los 14 festivos ya mencionados, podrán incluir en el calendario laboral un máximo de 6 días festivos. No pudiéndose fijar en ningún caso el 1 de Enero, primero de Mayo, y 25 de diciembre.

Sin perjuicio del descanso compensatorio a la fiesta intersemanal, para el 2014 se abonara un plus Festivo intersemanal, por hora trabajada, de 6'14 euros. Para los siguientes años de vigencia del Convenio esta cantidad se incrementara con la misma cantidad que marque el Convenio. La compensación en descanso de los días festivos trabajados, se priorizará que el descanso se realice el día anterior o posterior del descanso semanal, o de forma acumulada.

En la provincia de Tarragona, en materia de trabajo en días de descanso 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 cálculo semanal, las empresas compensarán a sus trabajadores/as con un día y medio de descanso retribuido, a realizar dentro del mes siguiente.

Así mismo cuando por necesidades del servicio se trabaje en un día festivo que no sea domingo, se tendrá derecho a un día de descanso y a la percepción de un plus de 17,04 euros para todas las categorías durante el año 2014. Para el año 2015 se incrementarán con lo previsto en el artículo 40 de este convenio.

#### Artículo 28

##### Jornada abierta regulada

Este artículo intenta dar respuesta a aquellas empresas que por su ubicación y/o necesidades, necesiten un

CVE-DOGC-B-14357021-2015

margen de flexibilidad horaria en ciertas épocas del año, en su calendario laboral; respetando los días laborables establecidos en el artículo 19 del presente Convenio colectivo, se podrá alargar o reducir la jornada, según las necesidades. La jornada mínima será de 6 horas al día, y la máxima de 9 horas y, en casos excepcionales, 10 horas al día. La modificación de la jornada podrá ser de una o dos horas diarias con un máximo de 100 horas al año, debiendo regularizarse antes del 31 de diciembre del mismo año. En los casos en que la jornada irregular no estuviere contemplada en el calendario laboral, la modificación del mismo se deberá preavisar con 14 días de antelación.

#### Artículo 29

##### Defecto de jornada

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

#### Artículo 30

##### Vacaciones

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones o la proporción que corresponda de los 30 días en 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 procedería de acuerdo con el sistema descrito anteriormente.

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

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

En el supuesto de que antes de iniciarse las vacaciones, el trabajador/a se situara en I.T., no se perderán las mismas, por lo que una vez finalizada la I.T. se fijará un nuevo periodo de vacaciones.

Excepto para la provincia de Tarragona, preferentemente, éstas se realizarán por turnos de 30 días naturales consecutivos dentro el periodo que va del 1 de mayo al 30 de septiembre, ambos inclusive.

Excepto para la provincia de Tarragona, si un trabajador/a acuerda con la empresa realizar las vacaciones fuera de estos periodos, percibirá como complemento vacacional la cantidad de 147'17 euros. Dicha cantidad será por los 30 días naturales.

Si el periodo de vacaciones pactado para trasladar de fecha de disfrute es inferior, la cantidad a percibir será proporcional a los días acordados. Para los años 2008, 2009 y 2010, esta cantidad se incrementara conforme a lo previsto en el artículo 40 de este Convenio.

#### Artículo 31

##### Licencias

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) 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 fuera de la localidad de residencia, estos se ampliarán hasta cuatro días. Para el resto de supuestos recogidos en el artículo 37.3b) del Estatuto de los trabajadores, se aplicará lo que marque la normativa vigente en cada momento.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual. En el supuesto que entre el municipio de origen y el de traslado hubiera una distancia de 50 o más kilómetros, este permiso será ampliado en otro día, disfrutando el trabajador/a de dos días de licencia.

CVE-DOGC-B-14357021-2015

d) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día si se celebra dentro del territorio de Catalunya y dos días si es fuera de Catalunya. Si el hecho causante coincide con día festivo, el trabajador/a podrá disfrutar de este permiso el día hábil inmediatamente anterior o posterior a este.

e) Hasta un máximo de 16 horas anuales para ir a médicos no especialistas, debidamente justificadas con el correspondiente comprobante. Dichas horas se podrán utilizar igualmente para acompañamiento al médico no especialista, de un hijo del trabajador/a menor hasta 14 años de edad o personas mayores a su cargo hasta primer grado de afinidad o consanguinidad.

f) Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de dos días retribuidos para asuntos propios y por año natural, que se concederán para que el trabajador/a pueda hacer las gestiones que a continuación se mencionan y que no admiten delegación y que coincidan con su horario de trabajo. Al personal que realice el turno de noche, se considerará que coincide con su horario de trabajo.

Obtención o renovación del D.N.I.

Obtención o renovación del pasaporte.

Obtención o renovación del carné de conducir.

Visitas a notarías.

Parejas de hecho

Las parejas de hecho, reconocidas legalmente, tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencia, que una pareja de derecho, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

#### 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. Las retribuciones que se fijan se entenderán sobre jornada completa. Se debe realizar la proporción que corresponda para los trabajadores/as que ejecuten trabajos a tiempo parcial.

#### Artículo 33

Salario base Convenio

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

#### Artículo 34

Período de cómputo y liquidación del concepto anterior

El salario base Convenio se liquidará, y cotizará, mensualmente y es el resultado de multiplicar el salario base día por 30,4.

#### Artículo 35

Plus de Convenio

Las empresas afectadas por el presente Convenio pagaran un plus de Convenio mensual que figura en las tablas anexas.

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

## Artículo 36

### Plus de asistencia

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

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

Excepto para la provincia de Tarragona, 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 descontaran proporcionalmente.

Para la provincia de Tarragona: 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 veintidoceava parte del plus de asistencia.

Para la provincia de Tarragona: El plus de asistencia se abonará en vacaciones y en licencias y permisos establecidos en el presente Convenio.

## Artículo 37

### Plus de antigüedad

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

## Artículo 38

### Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por este Convenio percibirá dos pagas extraordinarias: en junio y diciembre, a razón del salario base Convenio mensual, el plus de Convenio, el plus de asistencia establecidos para cada categoría 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 prorrato, según el tiempo trabajado después de cada fecha de acreditación. Ambas pagas deberán hacerse efectivas respectivamente, como máximo el 15 de junio y el 22 de diciembre de cada año, siendo las fechas de acreditación respectivamente del 1 de junio al 31 de mayo y del 1 de diciembre al 30 de noviembre.

## Artículo 39

### Trabajo nocturno

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

## Artículo 40

### Horas extraordinarias

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

Las horas extraordinarias se percibirán con los incrementos de:

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

CVE-DOGC-B-14357021-2015

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

En la provincia de Tarragona, en materia de horas extraordinarias se estará a lo siguiente: Por necesidades de la producción u organización se realizarán horas extraordinarias, que no podrán sobrepasar los límites legales vigentes.

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

#### Artículo 41

##### Dietas

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

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

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

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

La cantidad de las dietas y medias dietas será la siguiente:

Dieta completa: 35,14 euros.

Media dieta: 10,98 euros.

Para los periodos 2015, se incrementará con lo previsto en el artículo 40 de este convenio.

#### Artículo 42

##### Incremento salarial

Para el año 2014: El incremento de las tablas salariales será del 0,50% aplicable desde el 1 de julio de 2014.

Para el año 2015: El incremento de las tablas salariales será del 0,50%.

#### 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 acudiría 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

CVE-DOGC-B-14357021-2015

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 42, cada año todos los trabajadores tienen derecho a una revisión médica.

#### Capítulo 6

##### Derechos sociales y representación colectiva

#### Artículo 46

##### Jubilación parcial

Vigente la Ley 27/2011 de 1 de agosto y el Real Decreto Ley 3/2014 de 28 de febrero, o norma de tenor similar que lo sustituyera, todo trabajador/a al cumplir los 61 años, o la edad legalmente establecida, tendrá derecho a acceder a la jubilación parcial en los términos previstos en dicha norma, quedando la empresa obligada a aceptarlo siempre bajo las siguientes condiciones:

1. Que la solicitud del trabajador/a de jubilación parcial, sea por el máximo del porcentaje, permitido por la Ley vigente en cada momento.
2. Los trabajadores/as que pretendan hacer efectivo el derecho de jubilación parcial, deberán de preavisar a la empresa con tres meses de antelación.
3. Que los trabajadores jubilados parcialmente solicitantes no superaran el 5% de la plantilla en un mismo año.

La prestación de la jornada correspondiente al porcentaje que en cada momento marque la Ley se realizara de forma agrupada de no ser posible como máximo se podrá realizar en dos periodos al año.

Con independencia de lo estipulado en el punto uno de este artículo los trabajadores y las empresas, podrán acordar de mutuo acuerdo la jubilación parcial, aunque supere el 5% de la plantilla.

El contrato de relevo se podrá formalizar con trabajadores/as desempleados o con trabajadores/as vinculados a la empresa por contrato de duración determinada. Finalizada la jubilación parcial por causa de jubilación ordinaria la empresa estará facultada para acordar la extinción del contrato de trabajo de relevo. En el contrato de relevo se podrá incluir el pacto de horas complementarias previsto en el Estatuto de los trabajadores, que se registrá por lo establecido en la normativa de aplicación.

#### Artículo 47

##### Complemento por accidente o enfermedad

Las empresas complementarán hasta el 100% del salario real de Convenio, la prestación económica por accidente de trabajo o enfermedad profesional, este último si legalmente se determinara por parte de la autoridad competente.

El mismo beneficio que se ha expresado en el párrafo anterior, será de aplicación en el caso de enfermedad común siempre que:

1. El trabajador/a este hospitalizado, entendiéndose como tal la pernoctación en un hospital. En este caso el trabajador/a percibirá el 100 % del salario real desde el primer día de internamiento y hasta 70 días
2. Cuando el trabajador/a haya sido intervenido quirúrgicamente y no haya sido hospitalizado, entendiéndose como tal aquella intervención que se lleva acabo en un hospital, no en un centro de asistencia primaria. En este caso el trabajador/a percibirá el 100 % del salario real desde el primer día hasta un máximo de 20 días.

CVE-DOGC-B-14357021-2015

Dicho pago no repercutirá en la percepciones de las gratificaciones extraordinarias que el trabajador/a tenga derecho.

#### Artículo 48

##### Maternidad

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

#### Artículo 49

##### Prendas de trabajo (vestuario)

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

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

#### Artículo 50

##### Seguro de accidentes

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

#### Artículo 51

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

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

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

#### Capítulo 7

##### Código de conducta laboral

#### Artículo 52

##### Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que constituyan un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.



CVE-DOGC-B-14357021-2015

3. Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual sea su clasificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves, será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiese.

#### Artículo 53

##### Acoso sexual

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en la relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el artículo 10.1, 14 y fundamentalmente el artículo 18.1 de la Constitución Española.

##### Concepto

1. Constituye 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.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### Artículo 54

##### 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.

##### Faltas leves

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

##### Faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo, hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falsear datos que tengan incidencia a la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto a la letra d) del número 3.

CVE-DOGC-B-14357021-2015

- 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 faltas 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.
- h) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares en el transcurso de la jornada laboral, así como la utilización de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa, para los que no estuviesen autorizados o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, hasta y todo, fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva, que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de higiene y aseo personal, cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, y siempre que, previamente, hubiese mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que esto produzca perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo, de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas, contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando tengan una acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque que sea de diferente naturaleza, y siempre que haya mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- Faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, en diez ocasiones en el transcurso de seis meses, o en veinte días en el transcurso de un año, debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo, en el transcurso de tres días consecutivos o cinco alternos, en el período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en les gestiones encomendadas, o la apropiación hurto robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona, dentro de les dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente, con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva, que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por los que desarrollen funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y n) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese estado sancionado dos o

CVE-DOGC-B-14357021-2015

más veces por faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, durante el período de un año.

## Artículo 55

### Sanciones

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

- a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita, y suspensión de trabajo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de trabajo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de trabajo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año, y despido disciplinario.

2. 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 56

### 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 57

### Retirada del permiso de conducir

El trabajador/a a quien la autoridad competente ha suspendido temporalmente su permiso de conducir, que necesita para ejercer su actividad laboral si esta se desarrolla conduciendo vehículos de la empresa, la empresa le asignará 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 58

### Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresa 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 colectivo o plural que pudieran suscitarse, no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial; a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

## Artículo 59

CVE-DOGC-B-14357021-2015

### Formación profesional continua

De conformidad con lo que previene el Real Decreto 1046/2003, de 1 de Agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua y con la finalidad de facilitar la formación y promoción profesional de los trabajadores/as, las empresas podrán organizar y gestionar, o bien contratarlo con un centro o institución especializada la realización de cursos de formación profesional. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

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

### Artículo 60

#### Cláusula de inaplicación

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

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

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

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

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

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

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

CVE-DOGC-B-14357021-2015

les persones treballadores de la empresa, y la vigència de la inaplicació, la qual no podrà prolongarlas més allá del moment en que resulte aplicable un nou Convenio.

#### Artículo 61

##### Derecho supletorio

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

##### Cláusula adicional I

Los atrasos producidos por la aplicación del Convenio en el año 2014, será obligatorio hacerlos efectivos antes de final del mes siguiente de su publicación en el DOG.

##### Cláusula adicional II

Las partes negociadoras del Convenio, acuerdan que no podrán pactarse Convenios colectivos de ámbito diferente dentro de la Comunidad autónoma de Catalunya, en que las condiciones sean inferiores a las establecidas en el presente Convenio.

##### Cláusula adicional III

La mesa negociadora del Convenio delega en la Comisión paritaria del mismo, que se nombre al efecto, lo concerniente a la adecuación de las tablas salariales y la revisión de las mismas durante todo el período de vigencia.

#### Anexo I

##### Sección de esterilización

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

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

Categoría profesional de especialista de esterilización.

##### Definición de la categoría

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

##### Titulación

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

CVE-DOGC-B-14357021-2015

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

#### Condiciones salariales especiales

El salario base será el mismo que para la categoría de especialista.

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

#### Anexo II

##### Tablas salariales

Tabla salarial 2014 (aplicables a partir del 1 de julio de 2014)

SB= Salario base; PC= Plus convenio; PA= Plus asistencia; TM= total mensual; M= mensual; D= día

Categorías	Salario base / día	Salario base / mes	Plus conv. mensual	Plus asist. mensual	Total mensual
Personal técnico					
Director técnico	31,30	951,48	107,77	72,40	1.131,65
Encargado general	29,75	904,30	107,77	72,40	1.084,47
Técnico mantenimiento	28,56	868,14	107,77	72,40	1.048,31
Jefe de sección	27,65	840,64	107,77	72,40	1.020,81
Personal administrativo					
Jefe administr.	28,97	880,70	107,77	72,40	1.060,87
Oficial administr.	26,60	808,68	107,77	72,40	988,85
Auxiliar administr.	25,82	784,78	107,77	72,40	964,95
Personal obrero					
Oficiales	26,60	808,68	107,77	72,40	988,85
Conductor	26,60	808,68	107,77	72,40	988,85
Especialista	27,13	824,83	107,77	72,40	1.005,00
Ayud. o vigilante	25,82	784,78	107,77	72,40	964,95
Aux. de servicios	25,82	784,78	107,77	72,40	964,95

CVE-DOGC-B-14357021-2015

Aprendiz	23,09	702,04	107,77	72,40	882,21
----------	-------	--------	--------	-------	--------

Tabla salarial 2015

SB= Salario base; PC= Plus convenio; PA= Plus asistencia; TM= total mensual; M= mensual; D= día

Categorías	Salario base / día	Salario base / mes	Plus conv. mensual	Plus asist. mensual	Total mensual
Personal técnico					
Director técnico	31,46	956,24	108,30	72,76	1.137,31
Encargado general	29,90	908,82	108,30	72,76	1.089,89
Técnico mantenimiento	28,70	872,48	108,30	72,76	1.053,55
Jefe de sección	27,79	844,85	108,30	72,76	1.025,91
Personal administrativo					
Jefe administr.	29,12	885,11	108,30	72,76	1.066,17
Oficial administ.	26,73	812,73	108,30	72,76	993,79
Auxiliar administ.	25,94	788,71	108,30	72,76	969,78
Personal obrero					
Oficiales	26,73	812,73	108,30	72,76	993,79
Conductor	26,73	812,73	108,30	72,76	993,79
Especialista	27,27	828,96	108,30	72,76	1.010,03
Ayud. o Vigilante	25,94	788,71	108,30	72,76	969,78
Aux. de servicios	25,94	788,71	108,30	72,76	969,78
Aprendiz	23,21	705,55	108,30	72,76	886,62

(14.357.021)