

Dimarts, 23 de desembre de 2014

CASTELLANO.

Traducción del texto original aportada por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA TALLERES DE TINTORERÍAS, DESPACHOS A COMISIÓN, LAVANDERÍAS DE AUTOSERVICIO Y PLANCHADO DE ROPA PARA LOS AÑOS 2014-2016.

CAPITULO PRIMERO.
ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Determinación de las partes.

Este Convenio colectivo se pacta entre la organización empresarial Gremi de Tintorers i Bugaders de Barcelona de una parte, con representatividad del 100% y por otra parte con la representación sindical, la Federación de Actividades diversas (CCOO) 50% de representación y la Federación de Servicios (FeS-UGT) con 50% de representación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional y que estén situados en la provincia de Barcelona, aunque el domicilio social de la empresa, a la cual pertenezca, radique fuera de este ámbito Provincial.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Este Convenio se aplicará en todas las empresas del sector: talleres de tintorería, despachos a comisión, lavanderías de autoservicio y planchado de ropa, tanto en los establecidos, como en aquellos que con posterioridad a la entrada en vigor del convenio se incluyan.

Se entenderá que están incluidas en este ámbito aquellas en que se den estas dos circunstancias:

1. Que los servicios ofrecidos vayan destinados a entidades no mercantiles o al detalle.
2. Que si ofrecen sus servicios a entidades mercantiles, la maquinaria de lavado acuoso instalada no sobrepase, en conjunto, una capacidad de carga superior a 300 Kg.
3. Que su actividad no esté afectada por ciclos estacionales de temporada. En caso de estar afectada por dichos ciclos, se entenderá que le es de aplicación el Convenio, siempre que la media anual sea inferior a 15 trabajadores/as en la plantilla.

Para determinar si una empresa está dentro del ámbito de este convenio, se tendrá en cuenta la media de los doce últimos meses previos a la solicitud, con independencia de la parte solicitante incluida la administración.

Artículo 4. Ámbito personal.

Este Convenio regulará las relaciones laborales de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional de éste, con la totalidad de sus trabajadores/as. Incluso los de nueva contratación, estarán adscritos a una de las categorías profesionales previstas en el convenio y percibirán su salario y disfrutarán de los mismos derechos y deberes que el resto del personal de la misma categoría.

Estas disposiciones no podrán ser modificadas por pactos inferiores ni por contratos individuales y únicamente podrán ser derogadas por otros convenios.

Artículo 5. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el DOGC, y tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2014.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

Artículo 6. Duración, denuncia y revisión salarial.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2016, y se prorrogará de año en año por tácita reconducción si no hay ninguna denuncia de las partes implicadas con dos meses de antelación, y se mantendrá vigente todo su contenido mientras no sea substituido por otro convenio.

Si no se produce la denuncia, todos los conceptos retributivos se incrementarán aplicando el IPC estatal real del año anterior.

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. Vinculación a la totalidad.

Si la autoridad competente no aprueba alguno de los puntos de este Convenio, éste quedará sin efecto y se deberá reconsiderar todo su contenido.

Artículo 9. Comisión paritaria.

1. La interpretación, la 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 cuatro más de la representación de los trabajadores (dos por cada una de las centrales sindicales que intervienen en la negociación de este Convenio), estos representantes se nombrarán dentro del primer mes de vigencia del convenio, o en el momento en que se deba reunir por primera vez.

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

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

- Realizar la interpretación autentica del Convenio.
- Arbitrar en las cuestiones de conflicto que puedan surgir sobre la introducción o no de determinadas empresas en el ámbito funcional del Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de los pactos de este Convenio.
- Realizar todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean sometidas por las partes.
- La intervención de la Comisión en las materias antes mencionadas será preceptiva, sin perjuicio de la libertad que asiste a las partes para acudir a la Autoridad o Jurisdicción competente, una vez consumido este trámite.

3. Procedimiento de actuación. Cada parte formulará a su respectiva representación las cuestiones que surjan en relación con los puntos señalados en el enunciado de funciones. Las cuestiones mencionadas se trasladaran a la otra parte para que, las dos, en un término de quince días a computar desde la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en señalar el día y hora en que la Comisión se reunirá para emitir el correspondiente informe. Los acuerdos, que tendrán que ser unánimes, serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

4. Ambas partes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria las cuestiones de su competencia, y en caso de existir desacuerdo, se deberá acudir obligatoriamente con la cuestión allí planteada al organismo de resolución extrajudicial de conflictos, el Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

5. Domicilio. La Comisión tendrá su domicilio en la calle Floridablanca núm. 66-68, local 2, de Barcelona, si bien podrá reunirse o actuar en cualquier otra sede si así se acuerda previamente.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

CAPÍTULO SEGUNDO. RÉGIMEN DE TRABAJO.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa que informara a los comités, a los delegados y a las secciones sindicales.

Artículo 11. Periodo de prueba.

El período de prueba para el personal no podrá ser superior a los siguientes límites:

- Dos meses para el personal técnico.
- Dos meses para el resto de personal con contrato indefinido.
- Quince días para el resto de personal con otro tipo de contrato.
- Tres meses para los aprendices.

Artículo 12. Trabajo de categoría superior.

Todos los trabajadores están obligados a efectuar los trabajos que la empresa les ordene, de acuerdo con las necesidades de producción, siempre que estos no se puedan considerar vejatorios. Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior a la suya, tendrá que percibir, durante el tiempo de su prestación, la remuneración que corresponda a la categoría a la cual quede adscrito circunstancialmente. Si estas tareas tienen una continuidad superior a tres meses de duración, el productor tendrá el derecho que se le confirme y clasifique en esta categoría.

CAPITULO TERCERO. JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS.

Artículo 13. Jornada de trabajo.

La jornada laboral establecida a los trabajadores afectados por este Convenio será de 40 horas semanales. Excepcionalmente, y ateniéndose a criterios de estacionalidad y climatología, se podrá establecer un número diferente de horas semanales, siempre y cuando no excedieran en cómputo anual las 1.800 horas.

Desde la fecha de publicación de este Convenio en el DOGC, el trabajo en día festivo será recompensado con una prima de 21,42 EUR por día, durante el año 2014. Esta prima se actualizará según lo establecido en el artículo 18.

En ningún caso, se podrán realizar más de 9 horas ni menos de 6 horas ordinarias de trabajo.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, habrá como mínimo 12 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido. Excepcionalmente, podrán ser autorizadas por la Comisión Paritaria distribuciones diferentes del descanso semanal por encima de las 24 horas. Por esto, las empresas interesadas y los representantes legales de los trabajadores emitirán un informe con la petición detallada de tal circunstancia a la Comisión Paritaria, la cual, en el término máximo de quince días, emitirá el correspondiente dictamen y la autorización si corresponde.

Artículo 14. Jornada intensiva o continuada.

El personal que trabaje en jornada intensiva o continuada tendrá derecho a quince minutos diarios de descanso. Estos quince minutos tendrán la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada.

En el período de verano, siempre que sea posible, las empresas establecerán la jornada intensiva o continuada de trabajo desde el 15 de junio hasta al 15 de septiembre, ambos inclusive.

Artículo 15. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones. Las empresas podrán dividir el período de vacaciones de manera que se realicen, como mínimo, 21 días naturales consecutivos durante el período de verano, y el resto de días se distribuirán de común acuerdo entre empresa y trabajadores, siempre y cuando la empresa no tenga destinado un período concreto de cierre para vacaciones.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones deberá confeccionarse el primer trimestre del año, de tal forma que el trabajador conozca las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de las mismas.

La elección de los turnos de vacaciones se realizará mediante un sistema rotativo, de forma que el trabajador que un año escoja en primer lugar, no lo hará el año siguiente.

Artículo 16. Permisos retribuidos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por nacimiento de hijos, según indique la normativa vigente en cada momento.
- c) 2 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, de parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por estos motivos el trabajador tuviera que desplazarse más de 75 Km., el permiso será de 4 días, y de 5 días si se produce fuera de Cataluña.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual y 2 días en el caso de que el trabajador tuviera que desplazarse más de 75 Km.
- e) Cada trabajador tendrá 1 día retribuido para asuntos propios y por año natural, que se concede para que el trabajador pueda efectuar las gestiones que se relacionan seguidamente y que no admiten delegación coincidiendo con su horario laboral:
 - e.a) Obtención o renovación del DNI.
 - e.b) Obtención o renovación del permiso de conducir.
 - e.c) Visitas a Notarios para gestiones propias.
 - e.d) Gestiones delante de organismos oficiales.
 - e.e) Entierros.

Este día debe avisarse con una antelación mínima de 7 días, excepto para entierros que será el día anterior.

f) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga una reducción de más del 20% de la jornada en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado, a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Para realizar las funciones sindicales o representación de los trabajadores en los términos legalmente establecidos al efecto.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previo aviso y justificación de los mismos a la empresa, cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico oficial o de capacitación profesional.

i) Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de cómo máximo 16 horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas del médico del propio trabajador o para acompañar ascendientes o descendientes menores de 14 años, que convivan con ellos, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de la Salud. El disfrute de este permiso deberá preavisarse con un mínimo de 24 horas de antelación y será necesaria una justificación posterior.

- Parejas de hecho. Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento, a efectos de licencias, que una pareja de derecho, con las siguientes especificaciones:

Se entenderá como "pareja de hecho", aquella que conviva de hecho, que esté empadronada en el mismo domicilio e inscrita como tal en el Registro Municipal de su domicilio o, en su defecto, de la Generalidad de Cataluña o Registro Público oficial para estas situaciones, cómo mínimo con seis meses de antelación a la solicitud de cualquier permiso retribuido. La empresa podrá solicitar, en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

Artículo 17. Permisos no retribuidos.

Los permisos establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrán ampliar, en función de las circunstancias y si existe desplazamiento de más de 75 Km., en 3 días de permiso no retribuido y con la posibilidad de recuperación, siempre de común acuerdo entre empresa y trabajador.

CAPITULO CUARTO. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 18. Salario base convenio.

Se considera salario base convenio el que se determina en la tabla de retribuciones del anexo. Se percibirán también los domingos y festivos.

Para el año 2014 se mantienen los salarios vigentes en la actualidad.
Para el año 2015 se aplicará un aumento del 0,25% sobre las tablas de 2014.
Para el año 2016 se aplicará un aumento del 0,30% sobre las tablas de 2015.

Las tablas salariales resultantes para el 2014, 2015 y 2016 se acompañan en el anexo de este articulado.

Las retribuciones a que se hace referencia en este convenio están fijadas para una jornada laboral completa. El trabajador/a que tenga establecido un régimen laboral de parte de jornada, percibirá las retribuciones indicadas en proporción a la jornada completa correspondiente a su categoría profesional.

Como norma, el pago de salarios se efectuará mensualmente, pudiendo las empresas pagar en efectivo, cheque, transferencia o cualquier otra modalidad mediante entidad bancaria, no dando derecho al trabajador a ausentarse del trabajo para el cobro de sus retribuciones.

Artículo 19. Período de cómputo y liquidación del concepto anterior.

El salario base convenio se liquidará mensualmente y se multiplicará la base diaria por 30,4.

Artículo 20. Plus de asistencia.

Les empresas afectadas por este Convenio acreditarán un plus de asistencia especial, cotizable a la Seguridad Social de 4,10 EUR por día de trabajo para el año 2014, de 4,11 EUR para el 2015 y de 4,12 para el 2016, que se percibirá por los días efectivos de trabajo.

Artículo 21. Plus de antigüedad.

La cuantía del complemento de antigüedad salarial será del 7% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento para cada quinquenio hasta el límite máximo de cuatro quinquenios.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de dos pagas extraordinarias en junio y diciembre, a razón del salario base convenio mensual, establecido en cada categoría en el anexo de este Convenio, más la antigüedad que le corresponda.

El personal que haya ingresado en el transcurso del año o que cese durante este, las percibirá a prorrateo, según el tiempo trabajado después de cada fecha de acreditación. Las dos pagas se tendrán que hacer 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 23. 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 vigentes. La dirección de la empresa procurará solucionar la sobrecarga de trabajos de temporada mediante contratación temporal en paro, en lugar de recurrir a las horas extraordinarias.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

En caso de realizar horas extraordinarias, estas se compensaran con descanso equivalente, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, si esto es operativamente posible o, en su defecto, abonadas al mes siguiente a su realización al valor de la hora ordinaria de trabajo.

CAPITULO QUINTO. SALUD LABORAL EN EL CENTRO DE TRABAJO.

Artículo 24. Salud laboral y medio ambiente.

Los representantes de los trabajadores o, en su defecto, los trabajadores, serán informados de las decisiones respecto a la introducción de nuevas tecnologías, la modificación de sistemas productivos o la adquisición de maquinaria o equipos que puedan tener incidencia en la salud y la seguridad del trabajador y el impacto sobre el medio ambiente.

Artículo 25. Prevención de riesgos laborales.

Se estará a lo dispuesto en la ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones que lo desarrollen.

Artículo 26. Complemento de prestaciones económicas.

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

El mismo beneficio que se ha expresado, será de aplicación en el caso de enfermedad durante los primeros dos meses que hayan requerido algún período de hospitalización.

Artículo 27. Maternidad.

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

Artículo 28. Ropa de trabajo.

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 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 debe utilizar de forma obligatoria.

CAPITULO SEXTO. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

Artículo 29.

Se reconocerá a los delegados y miembros del Comité de empresa los derechos, las garantías y las funciones establecidas en la Ley y las facultades siguientes:

- Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, la seguridad e higiene en el trabajo y de la Seguridad Social vigente, y advertir a la dirección de la empresa de las posibles infracciones y ejercitar en su cumplimiento.
- Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional.
- Ser informados de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de los nuevos contratos según el Decreto 2/1991.
- Ser informados y consultados de las medidas que afecten a los trabajadores entre las cuales hay:

Reestructuración de la plantilla.
Traslados totales o parciales de la empresa.
Introducción de nuevos sistemas de trabajo.

- Proponer a la empresa las medidas que consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

Igualmente, se reconocen los derechos y las garantías que la ley establece actualmente, como también las nuevas disposiciones que puedan derivar durante la vigencia de este Convenio.

Las empresas tendrán tableros de anuncios en sitios visibles en cada centro de trabajo para la difusión de los materiales informativos de los delegados, los miembros de Comité de empresa y las secciones sindicales.

CAPITULO SÉPTIMO. MODALIDADES DE CONTRATO.

Artículo 30.

Las modalidades de contrato serán las que en todo momento establezca la legislación vigente.

Artículo 31. Contratos de formación.

En modalidad de contratación de formación se estará en lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO OCTAVO. CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL.

Artículo 32. Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de código de conducta laboral 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, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores 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.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves, será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera.

6. Acoso sexual. Toda persona tiene derecho a la debida consideración de su dignidad, siendo acoso sexual en las relaciones laborales, aquel comportamiento que puede comportar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el artículo 10.1, 14 y fundamentalmente por el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Artículo 33. Graduación de faltas.

1. Se considerarán como 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.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se consideraran como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo, hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falsear datos que tengan incidencia a la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto a la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, 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 a su cargo, cuando se hubiera derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares en el transcurso de la jornada laboral, así como la utilización de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa, para los que no estuviesen autorizados o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva, que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de higiene y aseo personal, cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, y siempre que, previamente, hubiese mediado la oportuna advertencia de la empresa.

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

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

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

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque que sea de diferente naturaleza, y siempre que haya mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se consideraran como 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 o 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 negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por los que desarrollen funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y n) del presente artículo.

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 hubiese estado sancionado dos o más veces por faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 34. 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 a 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, pudieran hacerse constar en los expedientes personales, se cancelarán al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de faltas leves, graves o muy graves.

CAPÍTULO NOVENO. VARIOS.

Artículo 35. Tribunal Laboral de Cataluña.

Las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente someterse obligatoriamente a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que se puedan suscitar, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal; cómo trámite procesal previo 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 36. 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 sean aplicables a las relaciones referidas en este Convenio.

Artículo 37. 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 detallen a continuación, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Les 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.

Dimarts, 23 de desembre de 2014

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 Cataluña. El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del Convenio, deberá concretar las nuevas condiciones a aplicar a las personas trabajadoras de la empresa, y la vigencia de la inaplicación, la cual no podrá prolongarlas más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio.

Disposición adicional.

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 el período de vigencia.

Disposiciones transitorias.

1. Ambas partes acuerdan que la Ordenanza Laboral de Tintorería y Limpieza, Lavanderías y Planchado de ropa de 1 de diciembre 1972, seguirá siendo vinculante hasta el 31 de diciembre de 2016, entre las partes, en aquellos temas que no regule el actual Convenio colectivo.

2. Ambas partes acuerdan que los atrasos que los trabajadores acrediten por la aplicación de este Convenio colectivo, serán abonados, lo más tardar, al final del mes siguiente a la publicación del mismo en el Diario Oficial de la Generalidad.

Barcelona, 12 de desembre de 2014

La cap del Servei de Coordinació (per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011),
Esther Brull Hevia