

Convenio Colectivo Lavanderías Industriales de Tarragona

ÁREA	Tarragona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	1999/12/31	VIGENCIA	1998/01/01 — 2000/12/31
DURACIÓN	TRES AÑOS	PUBLICACIÓN	DOGC
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-lavanderias-industriales-de-tarragona/		

Resumen

Convenio Colectivo Lavanderías Industriales. Última actualización a: 31-12-1999 Vigencia de: 01-01-1998 a 31-12-2000. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOGC.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC de 31 de diciembre de 1999)

Vistos el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de Lavanderías Industriales (código de Convenio número 4301285) y el acuerdo de la Comisión negociadora de la revisión salarial correspondiente al año 1999, suscrito por la parte empresarial por la Asociación de Lavanderías Industriales de las comarcas tarraconenses, y por la parte trabajadora por UGT, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 11.2 y 37.4 de la Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de Autonomía de Cataluña resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de Lavanderías Industriales para los años 1998, 1999 y 2000 y del acuerdo de la Comisión negociadora de la revisión salarial correspondiente al año 1999, de la provincia de Tarragona, en el Registro de Convenios de la Delegación Territorial de Tarragona.
- 3 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña.



CAPÍTULO 1 Ambito de aplicación

Artículo 1.º Ambito territorial

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo comprendidos en su ámbito funcional y que se encuentren situados en la provincia de Tarragona, aunque el domicilio social de la empresa a la que pertenece esté fuera de la provincia.

Artículo 2.º Ambito funcional

Están comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio, todas las empresas del sector de Lavanderías Industriales, tanto las ya establecidas como las que con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio se puedan establecer.

Son empresas de lavandería industrial afectadas por este Convenio, todas aquellas cuya actividad no consista únicamente en prestar servicios de lavandería a particulares de carácter doméstico.

Artículo 3.º Ambito personal

Comprende a la totalidad del personal incluido en el ámbito territorial y funcional, con la excepción del personal comprendido en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.º Vigencia

El Convenio colectivo entrará en vigor, a todos los efectos el 1 de enero de 1998, independientemente de la fecha de publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña.

Artículo 5.º Duración y denuncia

El presente Convenio tendrá una duración de tres años a contar desde el 1 de enero de 1998, hasta el 31 de diciembre de 2000, quedando tácitamente prorrogado de año en año, por tácita reconducción, mientras no sea denunciado por una de las partes, con una antelación mínima de un mes antes de la finalización.

Artículo 6.º Compensación

Las estipulaciones pactadas serán compensadas en su totalidad con las que anteriormente estén en vigor, ya sean convenidas o unilateralmente concedidas por la empresa, cualquiera que sea con independencia de su concepto (mejoras voluntarias de sueldo o salario, primas, plusones variables o conceptos equivalentes), ya sean



por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso, Convenio sindical o pacto de cualquier clase, contrato individual o usos y costumbres locales, y tanto entre conceptos salariales como cualquier otro diferente a los establecidos.

Artículo 7.º Garantía ad personam

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam .

Artículo 8.º Comisión paritaria

1. La interpretación, vigencia y cuantas actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio serán realizadas por una Comisión paritaria, formada por seis representantes, tres de la representación empresarial y otros tres de la representación de los trabajadores, todos ellos se nombrarán durante el primer mes de vigencia del Convenio.

2. Funciones. La Comisión, tendrá como específicas, las siguientes funciones:

- a) Interpretar el Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento del presente Convenio.
- c) Cuanas cuestiones de mutuo acuerdo le sean sometidas por las partes.

La intervención de la Comisión en las materias indicadas anteriormente será preceptiva, sin perjuicio de la libertad que asiste a las partes para acudir a la autoridad o jurisdicción competente, una vez finalizado el trámite.

3. Procedimiento de actuación. Cada parte formulará a sus respectivos representantes, las cuestiones que pudieran surgir en relación con los puntos señalados en el enunciado de sus funciones.

Dichas cuestiones se debatirán en la reunión de la Comisión paritaria. En el plazo de quince días como máximo, ésta emitirá el informe preceptivo.

Los acuerdos, que deberán ser por mayoría absoluta de sus miembros, serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

4. Domicilio. La Comisión tendrá su domicilio en la sede de la Asociación de Lavanderías Industriales de las comarcas tarraconenses, c. Pol. Ind. Baix Ebre parc. 36 de Tortosa, si bien podrá reunirse o actuar en cualquier otro sitio, si así lo acuerda previamente.

CAPÍTULO 2 Régimen de trabajo



Artículo 9.º Período de prueba

El período de prueba para el personal consistirá en cuatro meses para los técnicos titulados, jefes administrativos y encargados; y de dos meses para el resto, con excepción de los aprendices que será de quince días.

El período de prueba quedará interrumpido en el caso de incapacidad temporal.

Artículo 10. Trabajos de categoría superior

Cuando un trabajador/a realice trabajos de categoría superior a la suya, recibirá durante el tiempo de prestación del trabajo de éstos, la remuneración que corresponda a la categoría que circunstancialmente quede adscrito.

No obstante, si el trabajador/a realiza funciones de categoría superior durante más de seis meses, adquirirá la categoría superior correspondiente de pleno derecho.

Artículo 11. Contratos eventuales

Las contrataciones efectuadas al amparo del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, deberán tener una duración máxima de dieciocho meses, en un período de veinticuatro. En el caso que se concierten por un plazo inferior a dieciocho meses podrán ser prorrogados mediante el acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de ese citado límite máximo.

A efectos de lo previsto, el período de veinticuatro meses se computará a partir de la fecha de inicio de la prestación laboral.

Se considerará causa lícita para la realización de estos contratos la acumulación de tareas motivadas por un intento de potenciar las ventas de la empresa durante un período determinado.

Se entregará la copia básica correspondiente de estos contratos a la representación sindical que exista en la empresa.

Los contratos que estén vigentes en la fecha de la firma del presente Convenio se podrán prorrogar hasta el plazo máximo de trece meses y medio dentro de un período de dieciocho.

CAPÍTULO 3 Jornada de trabajo y vacaciones

Artículo 12. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, con dos días de descanso a la semana, sin necesidad de que los mencionados dos días de descanso sean correlativos.

Una vez al mes, los días de descanso deberán coincidir en sábado y domingo correlativos.



Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, los empleados tendrán derecho a un descanso de quince minutos, que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Artículo 13. Vacaciones

La duración de las vacaciones será de treinta días naturales para todo el personal, o la proporción que corresponda de los treinta días en el caso de no llegar a los doce meses de antigüedad.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotativos, excepto en las empresas que cierren durante un determinado período de tiempo, donde las mismas se desarrollarán en el citado período y si quedaran algunos días sin disfrutar se procedería de acuerdo con el sistema antes descrito.

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

CAPÍTULO 4 Condiciones económicas

Artículo 14. 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 en las mismas se fijen se entenderán sobre jornada completa debiéndose realizar la proporción que corresponda para los trabajadores/ras que desarrollen trabajos a tiempo parcial.

Artículo 15. Salario Convenio

Se considerará salario Convenio el determinado al efecto en las correspondientes tablas. El mismo se percibirá y se cotizará de forma mensual.

Artículo 16. Revisión salarial

Para los años 1999 y 2000 serán los siguientes:

Año 1999. Los salarios establecidos para el año 1998 se aumentarán con el IPC previsto por el Gobierno incrementado en un 10 por 100.

Año 2000. Los salarios del año 1999 se aumentarán con el IPC previsto por el Gobierno incrementado en un 10 por 100.



Artículo 17. Plus de actividad

Las empresas abonarán un plus de actividad, detallado en las tablas, por día realmente trabajado. Por cada jornada laboral de ausencia al trabajo sea cual fuere la causa, así como, por ausencias parciales del 50 por 100 o más de la jornada laboral, se descontará una veintidosava parte del plus de actividad.

El plus de actividad se abonará en vacaciones y en las licencias y permisos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 18. Plus de antigüedad

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios al 7 por 100 con un máximo de dos, y una vez cumplidos aquéllos, quinquenios al 5 por 100 también con un máximo de tres. La base de cálculo para los mismos, será el salario base Convenio.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores/ras afectados por el presente Convenio, recibirán dos gratificaciones extraordinarias, que se abonarán el 30 de junio y el 20 de diciembre.

La base de cálculo para dichas gratificaciones será de salario Convenio, antigüedad y plus de actividad.

El importe de las gratificaciones extraordinarias será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el año anterior a la fecha de pago de cada una de las gratificaciones. Tendrá la consideración de tiempo efectivo trabajado, el período vacacional y los permisos y las licencias establecidas en el presente Convenio.

Ambas gratificaciones extraordinarias podrán ser abonadas de forma prorrateada mensualmente.

Artículo 20. Horas extraordinarias

Por necesidades de la producción o de organización se realizarán horas extraordinarias, que no podrán sobrepasar los límites legales vigentes.

El abono de las horas extraordinarias para todas las categorías, que en su caso se realicen, se efectuará a elección de la empresa, abonándose al precio de 664 ptas. la hora extraordinaria durante todo el año 1998 o mediante la compensación en descanso por el tiempo equivalente con un recargo del 25 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria. Para los años 1999 y 2000, se incrementarán con lo previsto en el artículo 16.

Artículo 21. Trabajos en días de descanso y festivos

Cuando por necesidades del servicio se trabaje en los días de descanso semanal y se hayan realizado las



cuarenta horas de trabajo efectivo, las empresas compensarán a sus trabajadores con un día y medio de descanso retribuido, a realizar dentro del mes siguiente.

Asimismo 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 1.880 ptas. para todas las categorías durante el año 1998. Para el año 1999 y 2000, se incrementarán con lo previsto en el artículo 16.

Artículo 22. Dietas

La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o la compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador/a ocasionadas 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 devengará siempre por día natural.

Se devengará 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 dicha residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador/a y en las mismas fechas que ésta; para los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos a cuenta, y a justificar, sobre dichas dietas.

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

Dieta completa: 3.780 ptas.

Media dieta: 1.125 ptas.

Para los períodos 1999 y 2000, se incrementarán con lo previsto en el artículo 16.

Artículo 23. Licencias y permisos

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o muerte de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, por este motivo, el trabajador deba desplazarse, el período de tiempo será de cuatro días.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste un período determinado en una norma legal o convencional, se estará a lo que disponga en



cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Un día laborable al año por asuntos propios sin justificación, pero preavisando con cinco días de anticipación. En la misma semana, no podrán coincidir más de dos permisos por asuntos propios.

Artículo 24. Servicio militar

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a recibir las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre, durante el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria, siempre que haya acreditado en la empresa una antigüedad de un año.

Artículo 25. Ropa de trabajo

La empresa facilitará anualmente a los trabajadores/ras al menos dos equipos, distribuidos de forma que los trabajadores/ras siempre dispongan de un equipo de reserva; el trabajador/ a estará obligado a su conservación, uso y limpieza.

Artículo 26. Complemento de prestaciones económicas

Las empresas complementarán hasta el 100 por 100 del salario de Convenio, la prestación por IT proveniente de accidente de trabajo, enfermedad profesional y en los casos en que exista hospitalización, siempre que el absentismo en la empresa no supere el 5 por 100.

Artículo 27. Cláusula de descuelgue

Las empresas que acrediten unas pérdidas económicas en el último ejercicio fiscal, podrán solicitar la no aplicación del incremento salarial del año en curso para sus trabajadores. Dicha solicitud deberá presentarse ante la Comisión paritaria acompañada de las cuentas de resultados y balance del último año, supervisado por un censor jurado de cuentas, así como una memoria de la situación, un plan de viabilidad y el tiempo que solicita de suspensión. La Comisión paritaria decidirá sobre la cuestión, indicando en su informe la duración de la suspensión, así como el porcentaje de no aplicación del incremento salarial.



CAPÍTULO 6 Categorías profesionales

Artículo 28. Personal directivo

- a) Director gerente. Es quien, provisto de los correspondientes poderes, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas las fases.
- b) Encargado general. Es el trabajador que, en las empresas que por su volumen así lo requieran, y con uno o más encargados a sus órdenes, actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, responsabilizándose del proceso operativo o estudio del mismo, ocupándose de la mejora y/o perfeccionamiento y cuantas exigencias precise su manipulación. Tiene el mando directo sobre el personal y la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad.
- c) Encargados de turno o sección. Es el trabajador que con conocimientos completos, técnicos y prácticos, a las órdenes de sus superiores, ayudan y vigilan los trabajos del turno o de la sección, siendo responsables de la forma de ejecución y de la disciplina del personal. En las empresas que por su tamaño sólo haya un encargado, tendrá la responsabilidad de la dirección del trabajo y de la seguridad del personal.
- d) Supervisor. Son aquéllos que realizan funciones de vigilancia y estadística de producción, controlan las entradas y salidas de la ropa en las fechas y horarios previstos y que los envíos se realicen con la calidad establecida.
- e) Jefe de mantenimiento. Es el que tiene la responsabilidad del buen funcionamiento de las instalaciones y maquinaria en los aspectos técnicos y de seguridad, así como de su conservación óptima.

Artículo 29. Personal administrativo

- a) Jefe administrativo. Es el que provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad, dirige y distribuye el trabajo.
- b) Oficial administrativo. Es la persona con un sector de tareas a su cargo, ejecuta una o varias de las siguientes funciones:
- Manipulación y custodia de los caudales principales de la empresa.
 - Planeamiento, cálculo y extensión de las facturas complejas.
 - Realización de la estadística en las que intervengan cálculos de importancia y exijan, a la misma persona, análisis y conclusiones.
 - Imputaciones contables a nivel equivalente a libros oficiales de comercio.
 - Redacción de correspondencia, con plena y propia iniciativa, en los asuntos que excedan a los de mero trámite.
- Asimismo es quien presta otros servicios, en los que el mérito, importancia, iniciativa, y responsabilidad tengan



analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

c) Auxiliar administrativo. Es el que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración y, en general, repetitivas como son a título orientativo:

Los trabajos de mecanografía realizados con pulcritud y corrección.

El trabajo con equipos informáticos a nivel de usuario.

La gestión de búsqueda y clasificación en ficheros y archivos.

La atención telefónica con el marcaje y recepción de llamadas.

Facturación simple que requiera cálculos complejos.

Artículo 30. Personal obrero

a) Oficial de lavandería. Es la persona que conoce la totalidad del proceso, desde el momento en que se recoge a cada uno de los cliente hasta que se entrega. Puede realizar cualquier trabajo con total autonomía.

Controla y dirige el trabajo de uno o varios ayudantes y/o peones.

b) Oficial de mantenimiento. Es el que con amplios conocimientos de su oficio tiene cuidado del buen funcionamiento, conservación y mantenimiento de la maquinaria, útiles e instalación.

c) chófer. Es la persona que con el preceptivo permiso de conducir, conduce un vehículo, recogiendo y repartiendo de forma personal la ropa o cualquier mercancía propia de la empresa. También será de su responsabilidad colocar la ropa en las instalaciones del cliente, cuando así se le indique. Es el responsable del buen funcionamiento del vehículo.

d) Especialista de lavandería. Es la persona que con plenitud de conocimientos teóricos y prácticos en el conjunto de las funciones de clasificación, lavado, cosido y planchado de la ropa así como el manejo y funcionamiento de los útiles y maquinarias necesarias.

e) Ayudante. Es el operario que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen tarea cualificada, y que bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.

f) Vigilante. Es el subalterno que tiene como funciones, la vigilancia de las mercancías, maquinaria e instalaciones de la empresa, así como la de cualquier otro objeto o trabajo dentro del recinto de la empresa.

g) Peón. Es el operario encargado de realizar trabajos que para su ejecución requieran únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de cualquier práctica operatoria.

h) Aprendiz. Es el que está ligado a la empresa por un contrato de formación y/o de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle práctica y teóricamente, por él o por otro, los trabajos del oficio.



CAPÍTULO 7 Derechos y garantías sindicales

Artículo 31. Derechos sindicales

Se reconocen a los Delegados de personal, miembros de Comités de empresa y Delegados sindicales, los derechos, garantías y funciones establecidos en la legislación vigente.

CAPÍTULO 8 Faltas y sanciones

Artículo 32. Faltas

Las acciones u omisiones punibles que hagan los trabajadores en las empresas, se clasificarán de acuerdo a su importancia, reincidencia o intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de acuerdo conforme a lo dispuesto en los siguientes artículos.

Artículo 33. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, hasta un máximo de treinta minutos de retraso, sin que exista causa justificada durante el período de un mes.
2. No comunicar, con la debida antelación, la no asistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de comunicar dicha circunstancia.
3. El abandono del trabajo por causas injustificables, incluso por un breve espacio de tiempo, siempre y cuando el mencionado abandono del puesto de trabajo no resulte perjudicial para la empresa o perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en este caso se considerará falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, herramientas, maquinaria, etc.
5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
6. La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Dichas faltas podrán tener la consideración de graves en el caso de reincidencia y cuando por su real trascendencia merezcan esta calificación.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Discutir sobre asuntos extraños en el trabajo, durante la jornada laboral. Si se produce alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.
9. La embriaguez ocasional cuando no constituya una falta más grave.



10. Comer en los horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.
11. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo, que impliquen un trato vejatorio por el trabajador serán conceptuadas como leves, graves o muy graves, de acuerdo con el procedimiento de graduación de las faltas establecidas en el artículo 71. En el supuesto que se lleven a cabo dichas acciones sirviéndose de la relación jerárquica, con la persona afectada y/o en de personas con relaciones de trabajo de duración determinada, la falta será considerada como muy grave.
12. Cualquier otra de carácter similar.

Artículo 34. Faltas graves

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de un mes, siempre que las mismas sean inferiores a treinta minutos.
2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificar.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o retenciones fiscales; si existe malicia, se considerará falta muy grave.
5. Dedicarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
6. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si la misma implicase un quebranto manifiesto de la disciplina o si derivase en perjuicio notorio para la empresa, podría ser considerada como muy grave.
7. La negligencia o desprecio en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio, si no implica riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utensilios, maquinaria, etc., para el trabajador/a o sus compañeros.
9. Realizar sin el pertinente permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se tenga el pertinente permiso.
10. La reincidencia en las faltas leves, menos las de puntualidad, incluso aquellas que sean de diferente naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La disminución voluntaria en el rendimiento en el trabajo.
12. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
13. Proporcionar información falsa a la Dirección y a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.
14. Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o sobres si fuese requerido por el personal encargado del trabajo en presencia del representante sindical o, en ausencia, de otro trabajador/a, respetando al máximo la intimidad del trabajador.



15. Ocultar hechos o faltas que el trabajador haya presenciado y puedan ocasionar perjuicios graves para la empresa.
16. Encontrarse en locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización por escrito.
17. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de los materiales, máquinas, utensilios, etc., que el trabajador/a tenga a su cargo, cuando pueda ser peligroso para sus compañeros de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas e instalaciones.
18. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de los trabajadores/ras.
19. Simular la presencia de otro trabajador, utilizando su firma, ficha o tarjeta de control.
20. Utilizar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.
21. No utilizar los elementos de protección de seguridad y higiene que facilita la empresa sin reincidencia.
22. Cualquier otro de carácter análogo.

Artículo 35. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

1. La acumulación de diez faltas o más de puntualidad no justificadas.
2. Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. Los actos contra la propiedad, tanto de los trabajadores/as, como de la empresa o cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar graves desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, vehículos, utensilios y documentos de la empresa.
6. Sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa.
7. La continua y habitual falta de higiene y limpieza que comporta la queja justificada de los compañeros/ras de trabajo.
8. La embriaguez habitual, toxicomanía así como la distribución de drogas en la empresa o el consumo durante la jornada laboral.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.
10. Dedicarse a actividades que puedan constituir competencia desleal a la empresa.
11. Las malos tratos, de palabra u obra, abuso de autoridad, o falta de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.
12. Causar accidente grave a los compañeros/ras de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.



13. Abandonar del lugar de trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que se produzca dentro de un período de doce meses desde la primera.
15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
16. La insubordinación.
17. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.
18. Propagar noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma.
19. Autolesión en el trabajo.
20. Abandonar el trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores/ras.
21. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.
22. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando por esta causa derive perjuicio notorio a la empresa o a los demás trabajadores.
23. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre y cuando exista dicha falta en un trabajador/a de baja por este motivo y realice un trabajo de cualquier clase por su cuenta o no. También entrará en este apartado toda la manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.
24. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.
25. Cualquier otra falta parecida a las señaladas y definidas en la legislación laboral y jurisprudencial.

Artículo 36. Aplicación

Las sanciones que la empresa podrá aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo de un día.
- b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días. Inhabilitación por un plazo no superior a dos meses para aumentar a la categoría superior.
- c) Por faltas muy graves. Pérdida temporal de la categoría superior. Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días. Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la aplicación de las anteriores sanciones, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quien haya cometido la falta, categoría profesional del mismo y la repercusión del hecho en los demás trabajadores/ras y en la empresa.



Artículo 37. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los plazos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador/a haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán los siguientes:

- a) Sanciones leves, veinte días.
- b) Sanciones graves y muy graves, veinte días.

Artículo 38. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescriben 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 haya tenido conocimiento de que se ha cometido el hecho y en todo caso a los seis meses después de cometerse.

ANEXO.- Tablas salariales.

Tablas salariales para 1998

Categorías Salario base Plus actividad

Director gerente	127.374	13.501
Jefe administrativo	115.634	13.501
Oficial administrativo	100.373	13.501
Auxiliar administrativo	82.764	13.501
Encargado general	127.374	13.501
Jefe mantenimiento	115.634	13.501
Supervisor, encargado	115.634	13.501
Oficial de lavandería	100.373	13.501
Oficial de mantenimiento	100.373	13.501
Chófer	100.373	13.501
Especialista de lavandería	82.764	13.501
Ayudante de lavandería, vigilante	76.072	18.801
Peón de lavandería	68.040	7.092



Aprendiz de 16 años 68.040
Aprendiz de 17 años 68.040
Aprendiz mayor de 18 años 68.040 3.571

Tablas salariales para 1999

Categorías Salario base Plus actividad

Director gerente 129.896 13.768
Jefe administrativo 117.924 13.768
Oficial administrativo 102.360 13.768
Auxiliar administrativo 84.403 13.768
Encargado general 129.896 13.768
Jefe mantenimiento 117.924 13.768
Supervisor, encargado 117.924 13.768
Oficial de lavandería 102.360 13.768
Oficial de mantenimiento 102.360 13.768
Chófer 102.360 13.768
Especialista de lavandería 84.403 13.768
Ayudante de lavandería, vigilante 77.578 11.015
Peón de lavandería 69.387 7.232
Aprendiz de 16 años 69.387
Aprendiz de 17 años 69.387
Aprendiz mayor de 18 años 69.387 3.642

Artículo 20. Horas extraordinarias

El precio de la hora extraordinaria durante el año 1999 será de 677 ptas.

Artículo 21. Trabajos en días de descanso y festivos

El plus día festivo durante el año 1999 será de 1.917 ptas.

Artículo 22. Dietas

La cuantía de las dietas y medias dietas para el año 1999 será:



Dieta completa: 3.855 ptas.

Media dieta: 1.147 ptas.

CORRECCIÓN DE ERRATAS (DOGC de 1 de junio de 2000)

Corrección de erratas en la Resolución de 30 de septiembre de 1999, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de lavanderías industriales de la provincia de Tarragona para los años 1998-1999 y 2000 y el Acuerdo de la Comisión Negociadora de la revisión salarial correspondiente al año 1999 (código de convenio núm. 4301285) (DOGC núm. 3047, pág. 16646, de 31.12.1999).

Habiendo observado erratas en el texto de la citada Resolución, enviado al DOGC y publicado en el núm. 3047, pág. 16646, de 31.12.1999, se detalla su oportuna corrección:

En la página 16647, artículo 11, donde dice:

Artículo 11. Contratos eventuales

Las contrataciones efectuadas al amparo del artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, deberán tener una duración máxima de 18 meses, en un período de 24. En el caso que se concierten por un plazo inferior a 18 meses podrán ser prorrogados mediante el acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del citado límite máximo.

A efectos de lo previsto, el período de 24 meses se computará a partir de la fecha de inicio de la prestación laboral. Se considerará causa lícita para la realización de estos contratos la acumulación de tareas motivadas por un intento de potenciar las ventas de la empresa durante un período determinado.

Se entregará la copia básica correspondiente de estos contratos a la representación sindical que exista en la empresa.

Los contratos que estén vigentes en la fecha de la firma del presente Convenio se podrán prorrogar hasta el plazo máximo de 13,5 meses dentro de un período de 18 ,

debe decir:

Artículo 11. Contratos eventuales

Las contrataciones efectuadas al amparo del artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores deberán tener una duración máxima de 13 meses y medio, en un período de 18. En el caso de que se concierten por un plazo inferior a 13 meses y medio podrán ser prorrogados mediante el acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del citado límite máximo.

A efectos de lo previsto, el período de 18 meses se computará a partir de la fecha de inicio de la prestación laboral. Se considerará causa lícita para la realización de estos contratos la acumulación de tareas motivadas por un intento de potenciar las ventas de la empresa durante un período determinado.

Se entregará la copia básica correspondiente de estos contratos a la representación sindical que exista en la empresa.

Los contratos que estén vigentes en la fecha de la firma del presente Convenio se podrán prorrogar hasta el plazo máximo de 13 meses y medio dentro de un período de 18.



En la pág. 16646, artículo 34, apartado 21, donde dice:

21. No utilizar los elementos de protección de seguridad y higiene que facilita la empresa sin reincidencia ,
debe decir:

21. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene que facilita la empresa, sin reincidencia.

En la pág. 16650 artículo 36, apartado b), donde dice:

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.

Inhabilitación por un plazo no superior a 2 meses para aumentar a la categoría superior ,

debe decir:

b) Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.

b) Inhabilitación por un plazo no superior a 6 meses, por aumento a la categoría superior.

En la misma página, en el anexo, tablas salariales 1998, en el plus de actividad, donde dice:

Ay. lavandería, vig., 18.801 ,

debe decir:

Ay. lavandería, vig., 10.801 .