



Convenio Colectivo Talleres de Tintorería, ..., Lavanderías de Autoservicio y Planchado de Ropa de Barcelona

ÁREA	Barcelona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	08004195011994	ACTUALIZACIÓN	2025/10/07
VIGENCIA	2025/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-talleres-de-tintoreria-lavanderias-de-autoservicio-y-planchado-de-ropa-de-barcelona/		

Resumen

Convenio Colectivo Talleres De Tintorería, ..., Lavanderías De Autoservicio y Planchado De Ropa. Última actualización a: 07-10-2025 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2025. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP 2-7-2024)

RESOLUCIÓ de 20 de juny de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Sector de Tallers de Tintoreria, Despatxos a comissió, Bugaderies d'autoservei i Planxada per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08004195011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Sector de Tallers de Tintoreria, Despatxos a comissió, Bugaderies d'autoservei i Planxada subscrit per la part empresarial formada pel Gremi de tintorers i bugaders de Barcelona, i d'altra banda, per la part social formada pels sindicats FCiS-CCOO i FeSMCUGT el dia 29 de maig de 2024, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i



Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del Sector de Tallers de Tintoreria, Despatxos a comissió, Bugaderies d'autoservei i Planxada per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08004195011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA TALLERES DE TINTORERÍA, DESPACHOS A COMISIÓN, LAVANDERÍAS DE AUTOSERVICIO Y PLANCHADO DE ROPA. 2022-2024.

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 Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) y Comisiones Obreras de Catalunya de l'Hàbitat (CCOO Hàbitat).

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 personas trabajadoras 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 y a las personas trabajadoras que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, llamada empresario/a. Incluso los de nueva contratación, estarán adscritos a uno de los puestos de trabajo previstos en el convenio y percibirán su salario y disfrutarán de los mismos derechos y deberes que el resto del personal del mismo puesto de trabajo.

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 BOPB, y su duración será del 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 6. Duración, Denuncia y Revisión Salarial.

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2024, y se prorrogará de año en año por tácita reconducción si no hay ninguna denuncia de las partes implicadas y se mantiene vigente todo su contenido mientras no sea substituido por otro convenio. La denuncia se hará entre los 120 días y los 90 días antes de la finalización de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

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.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión Paritaria que estará formada por 4 representantes de la patronal y otros 4 representantes de la parte social firmantes, todos ellos, del presente Convenio.

La Comisión Paritaria deberá ser informada y notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

El procedimiento de actuación de esta comisión consistirá en que, las discrepancias o quejas, así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria que, tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo máximo de 7 días, a contar desde la recepción del escrito, resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria el siguiente:

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

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos, de común acuerdo entre las partes, en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada comisión, y en base a las previsiones contenidas en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.



CAPITULO 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 Puesto y/o Especialidad Superior.

Todas las personas trabajadoras 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 una persona trabajadora realice trabajos de especialidad superior a la suya, tendrá que percibir, durante el tiempo de su prestación, la remuneración que corresponda al puesto de trabajo al cual quede adscrito circunstancialmente. Si estas tareas tienen una continuidad superior a tres meses de duración, la persona trabajadora tendrá el derecho que se le confirme y clasifique en esta especialidad.

CAPITULO TERCERO Jornada de Trabajo, Vacaciones y Permisos.

Artículo 13. Jornada de Trabajo.

La jornada laboral establecida a las personas trabajadoras afectados por este Convenio será de 40 horas semanales. Excepcionalmente, y ateniéndose a criterios de estacionalidad y climatología, se podrá establecer un numero 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 BOPB, el trabajo en día festivo será recompensado con una prima de conformidad con el anexo I, durante la vigencia de este Convenio. 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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulables por periodos de 14 días, de día y medio ininterrumpido. Para ello, las empresas interesadas y los representantes legales de las personas trabajadoras emitirán un informe con la petición detallada de tal circunstancia a la Comisión Paritaria, la cual, en un plazo máximo de quince días, emitirá el correspondiente dictamen de autorización si corresponde. ? Registro de jornada y control horario Las empresas procederán al establecimiento de un sistema de control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Con carácter mensual, se pondrá a disposición de la persona trabajadora con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa, sin perjuicio de las acciones legales que pudiera interponer al respecto.

Con carácter mensual, la representación legal de las personas trabajadoras tendrá a disposición la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.

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 las personas trabajadoras, siempre y cuando la empresa no tenga destinado un periodo concreto de cierre para vacaciones.

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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora que un año escoja en primer lugar, no lo hará el año siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa al que se refiere el párrafo anterior, coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha diferente a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal per contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Artículo 16. Permisos Retribuidos.

La persona trabajadora, 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 o pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica, el permiso podrá disfrutarse por parte de la persona trabajadora de manera consecutiva o alterna, desde el momento en que se produzca el hecho causante que determine la hospitalización y/o intervención quirúrgica, hasta la finalización de la misma.

- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual y 2 días en el caso de que la persona trabajadora tuviera que desplazarse más de 75 Km.
- e) Cada persona trabajadora tendrá 1 día retribuido para asuntos propios y por año natural, que se concede para que la persona trabajadora pueda efectuar las gestiones que se relacionan seguidamente y que no



admiten delegación coincidiendo con su horario laboral.

- Obtención o renovación del DNI .
- Obtención o renovación del permiso de conducir .
- Visitas a Notarios para gestiones propias .
- Gestiones delante de organismos oficiales .
- Entierros.

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

f) Para realizar las funciones sindicales o representación de las personas trabajadoras en los términos legalmente establecidos al efecto.

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

h) La persona trabajadora, 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 de la propia persona trabajadora 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.

i) Cada persona trabajadora tendrá 1 día retribuido para asuntos propios sin justificar. Este día debe avisarse con una antelación mínima de 7 días.

j) Por el tiempo indispensable, para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, deberá atenerse a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido a más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, la empresa puede pasar a la persona trabajadora a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En caso de que la persona trabajadora, para el cumplimiento del o cumplimiento del cargo, reciba una indemnización, se debe descontar el importe del salario al cual tenga derecho en la empresa.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogida, para la asistencia a las sesiones preceptivas de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que debieran tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de



adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

m) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia. Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias que una pareja de derecho.

Se entenderá como pareja de hecho, lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010, del 29 del Libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativas a la persona y la familia, estableciendo tres supuestos: .

- Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos .
- Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo .
- Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública 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 la persona trabajadora.

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 2022, 2023 y 2024 se aplicarán las tablas salariales del anexo 1 con efectos de 1 de enero de cada año.

Las retribuciones a que se hace referencia en este convenio están fijadas para una jornada laboral completa. La persona trabajadora que tenga establecido un régimen laboral de parte de jornada, percibirá las retribuciones indicadas en proporción a la jornada completa correspondiente a su puesto de trabajo.

Cómo 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 a la persona trabajadora 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 5,00€ por día de trabajo para el año 2022, 5,26 € para el año 2023 y de 5,52 € para el año 2024. Este plus de asistencia se percibirá por los días de asistencia al trabajo. Este plus también se percibirá los días laborables de vacaciones.

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 puesto de trabajo 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.

En caso de realizar horas extraordinarias, estas se compensarán 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 las personas trabajadoras o, en ausencia de ésta la persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora 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 común o accidente no laboral 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, la persona trabajadora disponga siempre de quita y pon. Cada año se entregará al menos un juego, sin que por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora 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 la persona trabajadora debe utilizar de forma obligatoria.



CAPITULO SEXTO Derechos y Garantías Sindicales.

Artículo 29.

Se reconoce 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. .
- Ser informados y consultados de las medidas que afecten a las personas trabajadoras entre las cuales hay: o Reestructuración de la plantilla. o Traslados totales o parciales de la empresa. o 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.

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 tablones 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.

CAPITULO OCTAVO Código de Conducta Laboral.



Artículo 31. 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 las personas trabajadoras y empresarios/as.
2. Las faltas, siempre que constituyan un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual sea su clasificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves, será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los 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 32. 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.
 - g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
2. Se considerarán 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 otra persona trabajadora, 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 considerarán 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.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por los que desarrollen funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y n) del presente artículo n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese estado sancionado dos o más veces por faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 33. 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 diez, veinte o sesenta días, según se trate de faltas leves, graves o muy graves respectivamente.

CAPITULO NOVENO Varios.



Artículo 34. Tribunal Laboral de Catalunya.

Les partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales, de índole colectiva o plural que pudiesen suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias del mencionado Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. El tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias previstas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se derivará a los procedimientos del Tribunal Laboral de Catalunya en función de su normativa. En particular, manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes: Conciliación, a través de las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente. Mediación, delante de la Comisión de Mediación del TLC. Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del TLC en la mencionada materia.

Artículo 35. Derecho Supletorio.

En todo lo no previsto en este Convenio colectivo, se estará a lo que dispongan la Leyes y demás normas de carácter general, en cuanto sean aplicables a las relaciones referidas en este Convenio.

Artículo 36. Cláusula De Inaplicación de las Condiciones de Trabajo.

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



consultes con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa que tendrá una duración máxima de 15 días, debiendo acreditar suficientemente en este período de consultes, las causas y los motivos que justifica la inaplicación.

A las empresas en las que no se disponga de representación legal de las personas trabajadoras, serán los sindicatos mayoritarios firmantes de este convenio los que asumirán la representación de las personas trabajadoras o, a elección de las personas trabajadoras, una Comisión ad hoc, elegida democráticamente por ellas conforme a la legislación vigente.

Cuando el período de consultes 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 consultes, 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 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.

Artículo 37. Igualdad de Trato y No Discriminación.

Las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del nacimiento de hijos, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. .

- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable .

- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.



Artículo 38. Medidas Específicas para Prevenir el Acoso Sexual y Moral y Protocolo de Actuación en el ámbito de las empresas.

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menosprecio o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocionalmente y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente el entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de la persona trabajadora.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular los que hayan estado objetos del mismo.

Artículo 39. Igualdad Retributiva.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Por este motivo, las empresas estarán obligadas a llevar un registro de valores medios de los salarios, de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, disgregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo igual o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder mediante la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa, en el registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos 50 personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones en las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el registro Salarial una justificación de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.



Artículo 40. Desconexión Digital.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.

Las empresas, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

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.

Ambas partes acuerdan que los atrasos que las personas trabajadoras acrediten por la aplicación de este Convenio Colectivo, serán abonados, lo más tardar, al final del mes siguiente a la publicación del BOPB del presente convenio.

ANEXO I.



TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022

Puesto de trabajo	Salario día	Salario mes	Asistencia Día	Asistencia Mes	Total mes	Total anual
Director Técnico	39,83	1.210,83	5,00	125,00	1.335,83	18.451,62
Encargado General	37,63	1.143,95	5,00	125,00	1.268,95	17.515,30
Jefe de Sección	36,68	1.115,07	5,00	125,00	1.240,07	17.110,98
<i>Personal Administrativo</i>						
Jefe Administrativo	32,57	990,13	5,00	125,00	1.115,13	15.361,79
Oficial Administrativo	29,87	908,05	5,00	125,00	1.033,05	14.212,67
Auxiliar Administrativo	29,64	901,06	5,00	125,00	1.026,06	14.114,78
<i>Personal Operativo</i>						
Oficial 1ª	29,87	908,05	5,00	125,00	1.033,05	14.212,67
Especialista	29,64	901,06	5,00	125,00	1.026,06	14.114,78
Trabajo en festivo	32,87					

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2023

Puesto de trabajo	Salario día	Salario mes	Asistencia Día	Asistencia Mes	Total mes	Total anual
Director Técnico	42,82	1.301,73	5,26	131,50	1.433,23	19.802,22
Encargado General	40,45	1.229,68	5,26	131,50	1.361,18	18.793,52
Jefe de Sección	39,43	1.198,67	5,26	131,50	1.330,17	18.359,38
<i>Personal Administrativo</i>						
Jefe Administrativo	35,01	1.064,30	5,26	131,50	1.195,80	16.478,20
Oficial Administrativo	32,11	976,14	5,26	131,50	1.107,64	15.243,96
Auxiliar Administrativo	31,86	968,54	5,26	131,50	1.100,04	15.137,56
<i>Personal Operativo</i>						
Oficial 1ª	32,11	976,14	5,26	131,50	1.107,64	15.243,96
Especialista	31,86	968,54	5,26	131,50	1.100,04	15.137,56
Trabajo en festivo	35,85					



TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2024

Puesto de trabajo	Salario día	Salario mes	Asistencia Día	Asistencia Mes	Total mes	Total anual
	Director Técnico	43,87	1.333,65	5,52	138,00	1.471,65
Encargado General	41,50	1.261,60	5,52	138,00	1.399,60	19.318,40
Jefe de Sección	40,48	1.230,59	5,52	138,00	1.368,59	18.884,26
<i>Personal Administrativo</i>						
Jefe Administrativo	36,06	1.096,22	5,52	138,00	1.234,22	17.003,08
Oficial Administrativo	34,16	1.038,46	5,52	138,00	1.176,46	16.194,44
Auxiliar Administrativo	33,90	1.030,56	5,52	138,00	1.168,56	16.083,84
<i>Personal Operativo</i>						
Oficial 1ª	34,16	1.038,46	5,52	138,00	1.176,46	16.194,44
Especialista	33,90	1.030,56	5,52	138,00	1.168,56	16.083,84
Trabajo en festivo	37,45					

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE TALLERES DE TINTORERÍA, DESPACHOS A COMISIÓN, LAVANDERÍAS DE AUTOSERVICIO Y PLANCHADO DE ROPA DE BARCELONA						
CONVENIO COLECTIVO (BOP 28-9-2018)						



Artículo 13. Jornada de trabajo						
... en cómputo anual las	1800	horas				
REVISIÓN SALARIAL (BOP 4-8-2020)						
ANNEX.- TAULES SALARIALS PER A L'ANY 2020						
Lloc de treball	Salari dia	Salari mes	Ass Dia	Ass Mes	Total mes	Total anual
Director Tècnic	30,58	929,63	4,40	110,00	1.039,63	14.334,82
Encarregat General	28,89	878,26	4,40	110,00	988,26	13.615,64
Tècnic Manteniment	28,89	878,26	4,40	110,00	988,26	13.615,64
Cap de Secció	28,16	856,06	4,40	110,00	966,06	13.304,84
Personal administratiu						
Cap administratiu	28,16	856,06	4,40	110,00	966,06	13.304,84
Oficial administratiu	28,16	856,06	4,40	110,00	966,06	13.304,84
Auxiliar administratiu	28,16	856,06	4,40	110,00	966,06	13.304,84
Personal operatiu						
Oficial 1ª	28,16	856,06	4,40	110,00	966,06	13.304,84
Oficial 2ª	28,16	856,06	4,40	110,00	966,06	13.304,84
Especialista 3er (més de 21 anys)	28,16	856,06	4,40	110,00	966,06	13.304,84
Especialista 2n (fins 21 anys)	28,16	856,06	4,40	110,00	966,06	13.304,84



Treball en festiu:	30,98					
CONVENIO COLECTIVO (BOP 21-2-2023)						
codi de conveni núm.	8004195011994					
Artículo 13. Jornada de trabajo	1800	horas				
Artículo 20. Plus de asistencia ... percibirá por los días de asistencia al trabajo						
Este plus también se percibirá los días laborables de vacaciones						



Artículo 21. Plus de antigüedad	7%	del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento para cada quinquenio hasta el límite máximo de cuatro quinquenios				
Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias	2	a razón del salario base convenio mensual ... más la antigüedad que le corresponda				
Artículo 23. Horas extraordinarias	valor de la hora ordinaria de trabajo					
ANEXO.- TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2021						
Puesto de trabajo	Salario día	Salario mes	Asist. día	Asist. mes	Total mes	Total anual
Director Técnico	31,19	948,18	4,49	112,25	1.060,43	14.621,52
Encargado general	29,47	895,82	4,49	112,25	1.008,07	13.888,48
Técnico mantenimiento	29,47	895,82	4,49	112,25	1.008,07	13.888,48
Jefe de sección	28,72	873,19	4,49	112,25	985,44	13.571,66
Personal administrativo						



Jefe administrativo	28,72	873,19	4,49	112,25	985,44	13.571,66
Oficial administrativo	28,72	873,19	4,49	112,25	985,44	13.571,66
Auxiliar administrativo	28,72	873,19	4,49	112,25	985,44	13.571,66
Personal operativo						
Oficial 1ª	28,72	873,19	4,49	112,25	985,44	13.571,66
Oficial 2ª	28,72	873,19	4,49	112,25	985,44	13.571,66
Especialista 3a (más de 21 años)	28,72	873,19	4,49	112,25	985,44	13.571,66
Especialista 2a (hasta 21 años)	28,72	873,19	4,49	112,25	985,44	13.571,66
Trabajo en festivo	31,60					
\\\\\\						
CONVENIO COLECTIVO (BOP 2-7-2024)						
codi	8004195011994					
Artículo 13. Jornada de Trabajo						
en cómputo anual	1800	horas				
Artículo 20. Plus de Asistencia						



de	5	por día de trabajo para el año 2022				
	5,26	para el año 2023				
y de	5,52	para el año 2024				
Este plus de asistencia se percibirá por los días de asistencia al trabajo						
Este plus también se percibirá los días laborables de vacaciones						
Artículo 21. Plus de Antigüedad						
del	7,00 %	del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento para cada quinquenio				
hasta el límite máximo de cuatro quinquenios.						



Artículo 22. Gratificaciones Extraordinarias	2	a razón del salario base convenio mensual, establecido en cada puesto de trabajo en el anexo de este Convenio, más la antigüedad que le corresponda				
ANEXO I						
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022						
Puesto de trabajo	Salario día	Salario mes	Asistencia Día	Asistencia Mes	Total mes	Total anual
Director Técnico	39,83	1.210,83	5,00	125,00	1.335,83	18.451,62
Encargado General	37,63	1.143,95	5,00	125,00	1.268,95	17.515,30
Jefe de Sección	36,68	1.115,07	5,00	125,00	1.240,07	17.110,98
Personal Administrativo						
Jefe Administrativo	32,57	990,13	5,00	125,00	1.115,13	15.361,79
Oficial Administrativo	29,87	908,05	5,00	125,00	1.033,05	14.212,67
Auxiliar Administrativo	29,64	901,06	5,00	125,00	1.026,06	14.114,78
Personal Operativo						
Oficial 1ª	29,87	908,05	5,00	125,00	1.033,05	14.212,67
Especialista	29,64	901,06	5,00	125,00	1.026,06	14.114,78
Trabajo en festivo	32,87					



TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2023						
Puesto de trabajo	Salario día	Salario mes	Asistencia Día	Asistencia Mes	Total mes	Total anual
Director Técnico	42,82	1.301,73	5,26	131,50	1.433,23	19.802,22
Encargado General	40,45	1.229,68	5,26	131,50	1.361,18	18.793,52
Jefe de Sección	39,43	1.198,67	5,26	131,50	1.330,17	18.359,38
Personal Administrativo						
Jefe Administrativo	35,01	1.064,30	5,26	131,50	1.195,80	16.478,20
Oficial Administrativo	32,11	976,14	5,26	131,50	1.107,64	15.243,96
Auxiliar Administrativo	31,86	968,54	5,26	131,50	1.100,04	15.137,56
Personal Operativo						
Oficial 1ª	32,11	976,14	5,26	131,50	1.107,64	15.243,96
Especialista	31,86	968,54	5,26	131,50	1.100,04	15.137,56
Trabajo en festivo						
	35,85					
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2024						
Puesto de trabajo	Salario día	Salario mes	Asistencia Día	Asistencia Mes	Total mes	Total anual
Director Técnico	43,87	1.333,65	5,52	138,00	1.471,65	20.327,10
Encargado General	41,50	1.261,60	5,52	138,00	1.399,60	19.318,40
Jefe de Sección	40,48	1.230,59	5,52	138,00	1.368,59	18.884,26



Personal Administrativo						
Jefe Administrativo	36,06	1.096,22	5,52	138,00	1.234,22	17.003,08
Oficial Administrativo	34,16	1.038,46	5,52	138,00	1.176,46	16.194,44
Auxiliar Administrativo	33,90	1.030,56	5,52	138,00	1.168,56	16.083,84
Personal Operativo						
Oficial 1ª	34,16	1.038,46	5,52	138,00	1.176,46	16.194,44
Especialista	33,90	1.030,56	5,52	138,00	1.168,56	16.083,84
Trabajo en festivo	37,45					