

Convenio Colectivo Tintorerías, Lavanderías No Industriales y Planchado de Ropa de Tarragona

ÁREA	Tarragona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	1993/11/29	VIGENCIA	1993/09/01 — 1994/12/31
DURACIÓN	UN AÑO	PUBLICACIÓN	BOP
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-tintorerias-lavanderias-no-industriales-y-planchado-de-ropa-de-tarragona/		

Resumen

Convenio Colectivo Tintorerías, Lavanderías No Industriales y Planchado De Ropa. Última actualización a: 29-11-1993 Vigencia de: 01-09-1993 a 31-12-1994. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 29 de noviembre de 1993)

CAPÍTULO 1 Ambito

Artículo 1.º Ambito funcional

El presente Convenio obliga a todas las empresas del sector de Tintorerías, Despachos a Comisión, Lavanderías no Industriales y empresas de Planchado de Ropa, tanto a las ya establecidas como a las que, con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, entrasen a desarrollar esta actividad.

Y por exclusión, dentro del sector de Tintorerías y Lavanderías, las que no se hallan incluidas en el Convenio de Lavanderías del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Cataluña, que son todas las empresas del sector que tengan instalada maquinaria de lavandería con una capacidad de carga de más de 100 kg. y que



presten servicio a entidades mercantiles, cuya actividad no sea afectada por ciclos estacionales y cuya plantilla media mensual sea superior a diez trabajadores.

Artículo 2.º Ambito territorial

El presente Convenio afectará a todas las empresas y centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la provincia de Tarragona, aun cuando el domicilio social de las mismas radique en otra provincia distinta.

Artículo 3.º Ambito personal

Quedan dentro del ámbito del presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en las empresas afectadas por el mismo.

CAPÍTULO 2 Vigencia, duración, prórroga

Artículo 4.º Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de septiembre de 1993 independientemente del día de su publicación.

Artículo 5.º Duración

La duración de este Convenio, se extenderá desde la fecha anteriormente indicada al 31 de diciembre de 1994.

Artículo 6.º Prórroga

El Convenio quedará prorrogado tácitamente por períodos de una anualidad, de no ser objeto de denuncia para su revisión o rescisión con un mínimo de un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

En reunión de 15 de abril de 1993, se fijó como término de convergencia de los 4 Convenios colectivos provinciales, el año 1997, de forma que a partir del citado año se negociará el primer Convenio colectivo del ámbito de Comunidad Autónoma de Cataluña del sector Tintorerías, el cual tendrá efectos retroactivos a la fecha 1-I-1997.

CAPÍTULO 3 Prelación de normas, absorción y compensación, vinculación a la



totalidad, garantía personal

Artículo 7.º Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y el personal, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, teniendo carácter supletorio del mismo el Estatuto de los Trabajadores y sus normas complementarias.

Artículo 8.º Absorción y compensación

Las condiciones pactadas en este Convenio, compensarán y absorberán en cuantía anual las existentes en las empresas a su entrada en vigor, tanto si las mismas emanan de mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio y de las condiciones que aquí se convienen, las mejoras retributivas o de condiciones de trabajo que pudieran promulgarse en el futuro por disposición legal, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en este Convenio cuando, globalmente y consideradas en cómputo anual, superen las actualmente pactadas. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mismas.

Artículo 9.º Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación práctica, serán considerados globalmente, estimando que sus condiciones están las unas en función de las otras y estableciendo que cualquier variación que tenga incidencia económica, independientemente de su causa, provocará un evidente desequilibrio que será necesario redistribuir.

Artículo 10. Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su totalidad, y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, todo ello sin perjuicio de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor de lo previsto en el artículo 8.º del Convenio.

CAPÍTULO 4 Comisión paritaria de interpretación del Convenio

Artículo 11.

Se crea la Comisión paritaria prevista en el artículo 85, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores, como



órgano de interpretación del Convenio que tendrá como funciones:

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación, en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

La Comisión estará compuesta por cuatro representantes de la parte social y cuatro representantes de las asociaciones empresariales. A las reuniones de la Comisión, podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones, que sean designados por las mismas.

CAPÍTULO 5 Régimen de trabajo

Artículo 12. Organización del trabajo

La organización del trabajo, con sujeción a las normas del presente Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, la cual informará a los Comités, Delegados y secciones sindicales, de las decisiones que pudieran afectarles.

Artículo 13. Período de prueba

El período de prueba para el personal consistirá en dos meses para el personal técnico y cualificado y de quince días para ayudantes y personal subalterno.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa, podrán, respectivamente, dar por finalizadas sus relaciones laborales. El trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente al tiempo trabajado.

Artículo 14. Trabajos de categoría superior

Todo trabajador está obligado a efectuar los trabajos que la empresa le ordene, de conformidad con las necesidades de producción, siempre que éstos no se puedan considerar como vejatorios o atenten a su dignidad. Cuando un trabajador realice tareas conceptuales como de categoría superior, se hará acreedor a percibir el salario correspondiente a la misma durante el tiempo de prestación de los citados.

Si estos trabajos tienen una continuidad superior a seis meses de duración, el productor tendrá derecho a que se le reconozca y se le clasifique en la categoría profesional que venía desempeñando.



CAPÍTULO 6 Jornada laboral, horario, fiestas y vacaciones

Artículo 15. Jornada y horario

La jornada laboral, establecida para los trabajadores afectados por el presente Convenio, será de 40 horas semanales, o sea de 1.812 horas anuales.

Las empresas, previo acuerdo con sus trabajadores podrán redistribuir irregularmente la jornada anual pactada, estableciendo un mayor número de horas de trabajo en los meses o semanas de mayor demanda. Esto, en ningún caso deberá significar que se exceda de la jornada anual de 1.812 horas. La citada medida será comunicada a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 16. Tiempo del bocadillo

Cuando la jornada laboral, de forma continuada, sea de más de 6 horas, los trabajadores tendrán derecho a un período de 20 minutos de descanso para el bocadillo, que se computará como de trabajo efectivo.

Artículo 17. Fiestas y vacaciones

Durante la vigencia del presente Convenio el personal tendrá derecho a disfrutar de las fiestas fijadas en el calendario oficial aprobado por la Generalidad de Cataluña para la provincia de Tarragona.

La duración de las vacaciones será de treinta días naturales para todo el personal, o la proporción que corresponda de los 30 días de no haberse llegado 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, en el que las mismas se desarrollarán en el citado período y si quedasen aún días sin disfrutar se procederá de acuerdo al sistema anteriormente descrito.

El período de vacaciones se determinará de común acuerdo entre empresas y trabajadores y se hará público durante el primer trimestre del año, sin perjuicio del contenido del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 7 Condiciones económicas

Artículo 18. Condiciones económicas

Las condiciones retributivas del personal afectado por el presente Convenio, serán las que contienen en las tablas que se unen como anexo. Las retribuciones que en las mismas se fijan se entenderán sobre jornada completa, debiendo realizar la proporción que corresponda para los trabajadores que desarrollasen tareas a



tiempo parcial.

Artículo 19. Salario base Convenio

Se considerará salario base Convenio el determinado al efecto en las correspondientes tablas. El mismo, tendrá carácter revisorio y será diferente para cada uno de los niveles profesionales.

Artículo 20. Complemento de antigüedad

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por año 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 dos. La base de cálculo para los mismos, será el salario base Convenio.

CAPÍTULO 8 Gratificaciones extraordinarias

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán 2 gratificaciones extraordinarias, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, con anterioridad al día 22 de cada uno de ellos. El importe de cada una de las pagas será de una mensualidad de salario base Convenio, aplicando el que corresponda a cada uno de los niveles, más el importe de una mensualidad de plus de antigüedad.

CAPÍTULO 9 Condiciones especiales

Artículo 22. Maternidad

Las mujeres trabajadoras disfrutarán de 16 semanas de permiso por maternidad, cuyo disfrute podrá ser anticipado o retrasado, a elección de la interesada, a tenor de la normativa vigente. A partir del cuarto mes de embarazo, y hasta que se produzca el parto, la mujer podrá pedir el cambio de su puesto de trabajo y le será concedido siempre que haya vacante adecuada en la empresa.

Durante el período de baja por maternidad, la empresa complementará a las trabajadoras que se hallen en esta situación a efectos de que perciban el 85 por 100 del salario.



Artículo 23. Licencias y permisos

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando en 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 afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

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

Artículo 24. Servicio militar

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho al percibo de las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre, siempre que hubiesen acreditado en la empresa una antigüedad de, al menos, un año.

Artículo 25. Prendas de trabajo

La empresa facilitará anualmente a los productores al menos dos equipos al año, distribuidos de tal modo que los trabajadores dispongan siempre de quita y pon; el trabajador se obliga a su conservación, uso y limpieza.

Cuando cesen en la empresa, tendrán que devolver la indumentaria que se les haya facilitado, pudiendo retenérsele la liquidación de las partes proporcionales en garantía de este extremo.

Artículo 26. Complemento de prestaciones económicas

Las empresas complementarán hasta el 100 por 100 del salario de Convenio, la prestación de ILT emanada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, siempre que el absentismo en la empresa no supere el 5 por 100.



Artículo 27. Jubilación especial del trabajador a los 64 años

Se podrá pactar individualmente, entre empresa y trabajador, la jubilación especial de éste a los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en los R.D.L. 14/1981, de 20 de agosto, y 2075/1981, de 19 de octubre.

CAPÍTULO 10 Grupos profesionales

Artículo 28. Grupos o niveles

Los trabajadores se encuadrarán en los grupos o niveles profesionales que se describirán a continuación en función de las tareas que los mismos realicen: nivel II, nivel III, nivel IV y nivel V.

Artículo 29. Nomenclátor de categorías

Desaparecen las actuales categorías profesionales, que serán sustituidas por los niveles anteriormente citados.

Nivel II. Encargados y jefes administrativos.

Nivel III. Personas que, conociendo en todas sus variantes el oficio, desarrollan tareas con plena autonomía y responsabilidad así como con capacidad para organizar su trabajo.

Se incluirán en este nivel los conductores-repartidores y los oficiales administrativos.

Nivel IV. Personas que, conociendo las tareas a desarrollar, no trabajan con plena autonomía, necesitando que sus tareas sean supervisadas.

También se incluirán los auxiliares administrativos.

Nivel V. Aprendices: Trabajadores hasta 20 años sin experiencia en el sector.

En caso de contratación por parte de la empresa de algún trabajador de éste nivel, cuando cese en la misma no podrá procederse a una nueva contratación de este nivel profesional hasta que no haya transcurrido un año desde la extinción del anterior contrato.

CAPÍTULO 11 Derechos y garantías sindicales

Artículo 30. Derechos sindicales

Los representantes legales de los trabajadores disfrutarán de las garantías, derechos y funciones establecidos en cada momento por la legislación general. Las secciones sindicales, los Delegados de personal y los Comités



de empresa, serán informados por la Dirección de las empresas de cuestiones relativas a:

- a) Negociación colectiva.
- b) Sistemas de trabajo.
- c) Seguridad e higiene.
- d) Clasificación profesional del personal.
- e) Movilidad geográfica.
- f) Expedientes de regulación de empleo.

Asimismo, serán informados de todos los temas que se contemplan en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas reconocen a los trabajadores el derecho a sindicarse libremente.

Las empresas admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan cobrar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin que se perturbe la normal actividad de la empresa.

Los representantes sindicales dispondrán de un crédito de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, según la escala siguiente:

Hasta 100 trabajadores: 15 horas.

Entre 101 y 250: 20 horas.

Entre 251 y 500: 30 horas.

CAPÍTULO 12 Premios, faltas y sanciones

Artículo 31. Faltas

Las acciones o misiones punibles en que incurran los trabajadores en las empresas, se clasificarán según sus características en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

- 1) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2) Hasta 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- 3) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
- 4) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 6) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.



7) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia pública.

8) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o retrasarse en el mismo más de 30 minutos.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas cometidas en el período de un mes, siempre que sean inferiores las mismas a 30 minutos.

2) El retraso de más de un día al trabajo, de más de 30 minutos, durante el período de un mes o más de dos días en el período de dos. La ausencia injustificada al mismo, de más de un día, en el período de dos meses.

3) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4) La simulación de enfermedad o accidente.

5) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio, si la misma implicara quebranto manifiesto para el trabajo o tuviese lugar en presencia de público, podrá ser considerada como muy grave.

6) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

7) El descuido en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento, así como en el tratamiento a los artículos confiados.

8) Falta notoria de respeto o consideración al público.

9) Discusiones con sus compañeros de trabajo en presencia del público.

10) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

11) La embriaguez o la falta de compostura fuera de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

12) No aportar, en los plazos establecidos, el parte de baja de ILT, siempre que la empresa tuviera conocimiento de la situación de imposibilidad de acudir al trabajo; de no producirse esta última situación, se considerará falta muy grave.

13) La reincidencia en más de 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre, independientemente de que las mismas hubieran sido sancionadas o no en su momento.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa.

2) Hacer desaparecer, inutilizar o causar graves desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

3) La ausencia injustificada al trabajo, de más de dos días, en el período de dos meses.

4) El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.



- 5) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que éste segundo caso fuera habitual.
- 6) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- 7) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- 8) Dedicarse a actividades que pudieran constituir competencia desleal a la empresa.
- 9) Los malos tratos, de palabra u obra, abuso de autoridad, o falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 10) La blasfemia habitual, siempre que sobre ella se hubiese llamado anteriormente la atención al trabajador.
- 11) La falta de aseo, siempre que sobre ella se hubiese llamado anteriormente la atención al trabajador.
- 12) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.
- 13) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 14) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del período de doce meses desde la primera.

La lista de conductas tipificadas, en modo alguno es exhaustiva y cualquier otra que no estuviera aquí reflejada tendría que aplicarse por analogía la conceptualización que corresponda a la misma.

Artículo 32. Sanciones

Por las faltas señaladas, podrán imponerse las siguientes sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días, despido disciplinario.

Las faltas deberán ser comunicadas a los representantes legales de los trabajadores.

ANEXO.

AÑO 1993

SALARIO BASE PLUS CONVENIO



Nivel II 70.000 20.000
Nivel III 63.000 15.000
Nivel IV 62.000 9.000
Nivel V M.I. el primer año
50% S.M.I. + 50% nivel IV

AÑO 1994

SALARIO BASE PLUS CONVENIO

Nivel II 73.000 24.000
Nivel III 66.000 16.000
Nivel IV 64.000 10.000
Nivel V M.I. el primer año
50% S.M.I. + 50% nivel IV

Las empresas abonarán a sus trabajadores en concepto de plus de transporte, la cantidad de 2.000 ptas. aplicables a los meses de vigencia del año 1993, y 3.000 ptas. aplicable a todos los meses del año 1994.