**RESUMEN**

# CONVENIO COLECTIVO DE TALLERES DE TINTORERÍAS, DESPACHOS A COMISIÓN, LAVANDERÍAS DE AUTOSERVICIO Y PLANCHADO DE ROPA

## de la provincia de Barcelona

## 2021

UGT.cat FeSMC

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.

Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOPB, y su duración será del 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2021.

Se prorrogará de año en año por tácita reconducción si no hay ninguna denuncia de las partes implicadas con dos meses de antelación, y se mantendrá vigente todo su contenido mientras no sea substituido por otro convenio.

## ÍNDICE

Artículo 13. Jornada de Trabajo ..... 3
Artículo 14. Jornada intensiva o continuada ..... 3
Artículo 15. Vacaciones ..... 3
Artículo 16. Permisos Retribuidos ..... 4
Artículo 17. Permisos NO Retribuidos ..... 5
Artículo 18. Salario base convenio ..... 5
Artículo 20. Plus de asistencia ..... 6
Artículo 21. Plus Antigüedad ..... 6
Artículo 22. Gratificaciones Extraordinárias ..... 6
Artículo 23. Horas Extraordinárias ..... 6
Artículo 28. Ropa de Trabajo ..... 6
Grados de Consanguinidad ..... 7
Tablas Salariales 2021 ..... 7

**Artículo 13. Jornada de Trabajo.**

La jornada laboral establecida a los/as trabajadores/as 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 30 euros por día, 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 los trabajadores 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.

**Artículo 14. Jornada intensiva o continuada.**

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

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

**Artículo 15. Vacaciones.**

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones. Las empresas podrán dividir el período de vacaciones de manera que se realicen, como mínimo, 21 días naturales consecutivos durante el período de verano, y el resto de días se distribuirán de común acuerdo entre empresa y trabajadores/as, 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 el/la trabajador/a conozca las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de las mismas.

La elección de los turnos de vacaciones se realizará mediante un sistema rotativo, de forma que el/la trabajador/a 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 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 finalizado el año natural a que corresponde.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal per contingencias diferentes a las señaladas en el parágrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalizada 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.**

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
b) Por nacimiento de hijos, según indique la normativa vigente en cada momento.
c) 2 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, de parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por estos motivos el/la trabajador/a tuviera que desplazarse más de 75 Km., el permiso será de 4 días, y de 5 días si se produce fuera de Catalunya.
d) Un día por traslado de domicilio habitual y 2 días en el caso de que el/la trabajador/a tuviera que desplazarse más de 75 Km.
e) Cada trabajador/a tendrá 1 día retribuido para asuntos propios y por año natural, que se concede para que el/la trabajador/a pueda efectuar las gestiones que se relacionan seguidamente y que no admiten delegación coincidiendo con su horario laboral:
e.a) Obtención o renovación del DNI.
e.b) Obtención o renovación del permiso de conducir.
e.c) Visitas a Notarios para gestiones propias.
e.d) Gestiones delante de organismos oficiales.
e.e) Entierros.
Este día debe avisarse con una antelación mínima de 7 días, excepto para entierros que será el día anterior.
f) Para realizar las funciones sindicales o representación de los trabajadores/as 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 el/la trabajador/a curse estudios para la obtención de un título académico oficial o de capacitación profesional.
h) Los/Las trabajadores/as, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de cómo máximo 16 horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas del médico del propio trabajador/a 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 trabajador/a 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 cuan 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.

- **Parejas estables.**

Las parejas estables, de acuerdo con la regulación establecida en el Código Civil de Catalunya, tendrán el mismo tratamiento, a efectos de licencias, que una pareja de derecho.

**Artículo 17. Permisos no retribuidos.**

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

**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 2021 las resultantes de aplicar un aumento del 2% sobres les tablas de 2020.

Los incrementos salariales tendrán efecto desde el 1 de enero de 2021.

Las tablas salariales resultantes para el 2021 se acompañan en el anexo de este articulado

.Las retribuciones a que se hace referencia en este convenio están fijadas para una jornada laboral completa. 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.

**Artículo 20. Plus de asistencia.**

Les empresas afectadas por este Convenio acreditaran un plus de asistencia especial, cotizable a la Seguridad Social de 4,49 euros por día de trabajo para el año 2021, que 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 categoría en el anexo de este Convenio, más la antigüedad que le corresponda.

El personal que haya ingresado en el transcurso del año o que cese durante este, las percibirá a prorrateo, según el tiempo trabajado después de cada fecha de acreditación. Las dos pagas se tendrán que hacer efectivas respectivamente, como máximo el 15 de junio y el 22 de diciembre de cada año, siendo las fechas de acreditación respectivamente del 1 de junio al 31 de mayo y del 1 de diciembre al 30 de noviembre.

**Artículo 23. Horas Extraordinarias.**

Únicamente se podrán realizar horas extraordinarias en caso de necesidad, de común acuerdo entre las partes y no se podrán sobrepasar los límites legales vigentes. La dirección de la empresa procurará solucionar la sobrecarga de trabajos de temporada mediante contratación temporal en paro, en lugar de recurrir a las horas extraordinarias.

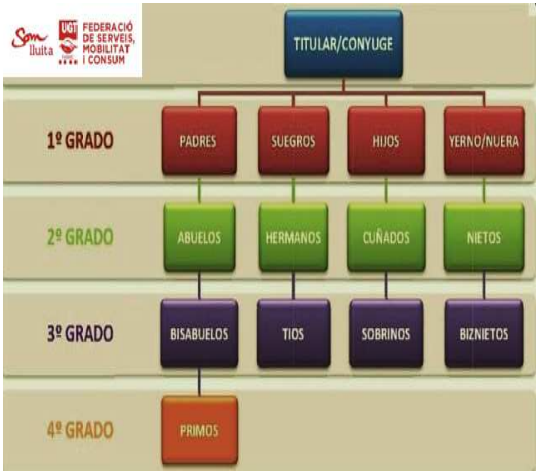
En caso de realizar horas extraordinarias, estas se compensaran con descanso equivalente, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, si esto es operativamente posible o, en su defecto, abonadas al mes siguiente a su realización al valor de la hora ordinaria de trabajo.

**Artículo 28. Ropa de trabajo.**

Las empresas entregarán en depósito, dos equipos de trabajo al ingresar en la empresa, de tal modo que, los/las trabajadores/as dispongan siempre de “quita y pon”.

Cada año se entregará al menos un juego, sin que por causas ajenas a la voluntad del trabajador/a sea necesario reponer alguna prenda fruto de un deterioro y/o rotura. Se considera uniformes y distintivos, las prendas y efectos de uso personal que el/la trabajador/a debe utilizar de forma obligatoria.

## Grados de Consanguinidad




**Assessoria laboral de la FeSMC-UGT**

Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 68 06/03**
Fax 93 304 68 81
**asesores.fesmc@catalunya.ugt.org**
**www.fesmcugt.cat**

## TABLAS SALARIALES 2021

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 | 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 € | | | | | |

**Federació de Serveis, Mobilitat i Consum**
**UGT de Catalunya**

**Sector de Neteja**

Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 68 06/03**

**neteja.fes@catalunya.ugt.org**

**www.fesmcugt.cat**