

Número de registre 785

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

Conveni col·lectiu de treball del sector de tintoreries i bugaderies no industrials de les comarques de Lleida per als anys 2014 a 2015

Resolució de 21 de gener de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu de treball del sector de tintoreries i bugaderies no industrials de les comarques de Lleida per als anys 2014 a 2015 (codi de conveni núm. 25000615011994).

Vist el text del conveni col·lectiu de treball del sector de tintoreries i bugaderies no industrials de les comarques de Lleida per als anys 2014 a 2015, subscrit per les parts negociadores el dia 3 de novembre de 2014, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del conveni col·lectiu de treball del sector de tintoreries i bugaderies no industrials de les comarques de Lleida per als anys 2014 a 2015 (codi de conveni núm. 25000615011994 al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Lleida.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 21 de gener de 2015

El Director dels Serveis Territorials, Octavi Miarnau i Roca

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

Col·lectiu de treball del sector de tintoreries i bugaderies no industrials de les comarques de Lleida per als anys 2014 a 2015.

Article preliminar

Aquest conveni està subscrit per la organització empresarial Federació Provincial d'Empresaris de Comerç de Lleida, d'una banda, i per la Federació de Serveis de Catalunya (FeS-UGT) i la Federació de Serveis Privats de Catalunya de CC.OO., per un altra.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació negoci al suficient per concertar el conveni col·lectiu, i estableixen que els acords recollits en el mateix són adoptats per la majoria de cadascuna de les representacions, de conformitat amb l'art. 9.3 del RDL 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 1. Àmbit territorial

Les normes contingudes en aquest conveni col·lectiu afecten, durant el temps de la seva vigència, tots els centres de treball compresos dins del seu àmbit funcional i que estiguin situats a la província de Lleida, tot i que el domicili social de l'empresa a què pertanyin estigui situat fora d'aquest àmbit provincial.

Article 2. Àmbit funcional

Aquest conveni s'ha d'aplicar a totes les empreses del sector: tintoreries, tallers de tintoreria, bugaderies, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei, planxat de roba i similars, tant les ja establertes com les que amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni s'hi hagin d'incloure.

Quedaran excloses d'aquest conveni aquelles empreses que tinguin un centre de treball a la província de Lleida, en el qual es donin simultàniament aquestes dues condicions:

1. Que la maquinària de rentat aquós instal·lada al centre de treball sobrepassi, en conjunt, una capacitat de càrrega de 100 kg.
2. Que la plantilla mitjana total anual del centre de treball superi els 15 treballadors.

Per al càlcul de la plantilla mitjana total anual per centre de treball es tindran en compte les persones que l'empresa tingui afiliades al règim general de la seguretat social al centre de treball, en els terminis que disposi la legislació laboral, tenint en compte la jornada contractada en relació amb la jornada a temps complet. Serà indiferent, a l'efecte d'aquest càlcul, la modalitat del contracte laboral.

El primer any d'exercici de l'activitat es tindrà en compte per centre de treball, el nombre de treballadors i la capacitat de càrrega de la maquinària de rentat aquós instal·lada, a l'inici de l'activitat.

Cada any es tindrà en compte, a l'efecte de l'aplicació del conveni, el límit de la plantilla mitjana total anual per centre de treball de l'any anterior i el límit de capacitat de càrrega de maquinària de rentat aquós instal·lada al centre de treball a 31 de desembre de l'any anterior.

Quan en un any natural se superin simultàniament els límits de plantilla mitjana total anual per centre de treball i de maquinària de rentat aquós instal·lada per centre de treball, tots els centres de treball de l'empresa quedaran exclosos d'aquest Conveni per a l'any immediat següent.

Article 3. Àmbit personal

Aquest conveni afecta tots els treballadors que prestin els seus serveis en les empreses regulades per aquest conveni.

Article 4. Vigència i durada

Les condicions pactades en aquest conveni tenen vigència des del dia 1 de gener de 2014 fins al 31 de desembre de 2015, amb independència de la data de publicació al Butlletí oficial de la Província.

Article 5. Denúncia i revisió

A partir del dia 31 de desembre de 2015 aquest conveni es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, llevat la denúncia de qualsevol de les parts, amb dos mesos d'antelació de la data del venciment.

Denunciat el conveni, aquest s'entendrà prorrogat fins a la signatura del nou conveni o acord que el substitueixi, sense perjudici del que determini el nou conveni respecte a la retroactivitat.

Article 6. Absorció i compensació

Les situacions actuals reconegudes per les diferents empreses i que impliquen condicions globals més profitoses pel que fa a aquest conveni subsistiran per a aquells treballadors que ja les tinguessin.

Article 7. Organització del treball

L'organització del treball és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, la qual informará els comitès, delegats i seccions sindicals.

Article 8. Treball de categoria inferior i superior

Cada treballador està obligat a efectuar els treballs que l'empresa li ordeni, de conformitat amb les necessitats de producció, sempre que aquests no es puguin considerar com immorals o vexatoris. Quan un treballador desenvolupi treballs de categoria superior té dret a percebre la diferència existent entre la retribució de la funció assignada i la funció que efectivament realitzi, i ha de constar la seva meritació a la nòmina corresponent. Si els esmentats treballs tinguessin una continuïtat de set mesos de durada, el treballador té dret que se li confirmi i classifiqui en l'esmentada categoria.

Si l'empresari necessita destinar un treballador a tasques que corresponen a una categoria inferior a la seva, pot fer-ho durant el temps imprescindible, mantenint-li la retribució i la resta de drets derivats de la seva categoria.

Article 9. Període de prova

El període de prova del personal és d'un mes per a totes les categories.

Durant el període de prova, tant el treballador com l'empresa poden, respectivament, donar per finalitzades les seves relacions laborals sense que cap de les parts tingui dret a cap indemnització.

En qualsevol cas, el treballador ha de percebre, durant el període de prova, les remuneracions corresponents a la categoria professional en la qual s'hagi classificat.

Article 10. Jornada setmanal

La jornada laboral durant la vigència d'aquest conveni es de 40 hores setmanals.

Article 11. Horari de treball

Les empreses afectades per aquest conveni han d'elaborar anualment el quadre horari, que han de negociar amb els representants legals dels treballadors, o, si no n'hi han, amb els mateixos treballadors.

L'esmentat quadre horari ha d'estar exposat al centre de treball per al coneixement dels treballadors i del públic en general.

Article 12. Classificació professional.

El sistema de classificació professional que es contempla en el present conveni col·lectiu s'estructura en grups i nivells professionals, i substitueix a l'anterior basat en categories professionals, com a resultat de l'adaptació continguda a l'article 22.1 del Estatut dels Treballadors.

Els grups professional agrupen unitàriament les aptituds professionals, titulacions i prestació de serveis dins d'una especialitat pròpia.

Els criteris per a determinar la pertinença al nivell professional són els següents:

- Coneixement i experiència: la formació necessària per a complir correctament amb les comeses i l'experiència adquirida.

- Autonomia i responsabilitat: el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques, i el nivell d'influència sobre els resultats.

- Comandament: el grau de supervisió i ordenació de tasques sobre un equip de treball.

Definició dels grups i nivells professionals:

Grup Professional: Comandaments.

S'inclouen en aquest grup professional les persones treballadores que desenvolupin tasques de direcció, coordinació i supervisió sobre un conjunt de col·laboradors, en base als procediments definits a l'empresa.

Nivell 1: Plena responsabilitat a la presa de decisions en el funcionament de l'empresa. Equiparació de categories: Director tècnic.

Nivell 2: Supervisió i responsabilitat dins del procés productiu de l'empresa. Equiparació de categories: Encarregat general i cap de secció.

Grup Professional: Personal Administratiu.

S'inclouen aquelles tasques transversals que es desenvolupen per l'administració i gestió de l'empresa.

Nivell 1: Desenvolupen funcions que requereixen un alt nivell de coneixements i experiència de les tasques pròpies de l'especialitat. Equiparació de categories: Oficial 1^a administratiu.

Nivell 2: Executen les seves tasques sota instruccions precises del nivell superior. Equiparació de categories: Oficial 2^a i ajudant administratiu.

Grup Professional: Personal operatiu.

S'inclouen en aquest grup totes les prestacions específiques pròpies de les especialitats del sector que s'enumeren dins de l'àmbit funcional del conveni col·lectiu.

Nivell 1: Desenvolupen les tasques amb un gran marge d'autonomia sobre la l'experiència adquirida al lloc de treball. Equiparació de categories: Oficial de 1^a de planxa, bugaderia, tintoreria i conductor.

Nivell 2: Desenvolupen les tasques amb un cert marge d'autonomia sota la supervisió d'un nivell superior. Equiparació de categories: Oficial de 2^a de planxa, bugaderia, tintoreria i conductor.

Nivell 3: Desenvolupen tasques amb un alt grau de supervisió, sense experiència al sector o en procés d'adaptació. Equiparació de categories: Oficial 3^a i aprenent.

Article 13. Salari

Conceptes salarials:

Els conceptes retribuïts aplicables en les empreses regulades per aquest conveni són:

- a) Sou base
- b) Antiguitat

1. Els salaris a aplicar durant l'any 2014 a partir de la publicació seran els que figuren a l'annex 1.

2. Els salaris de l'any 2015 son els que figuren a l'annex 2.

3. Durant la vigència del conveni no hi haurà clàusula de revisió salarial.

Article 14. Gratificacions extraordinàries

El personal afectat per aquest conveni ha de percebre dues pagues extraordinàries, a raó de 30 dies de sou base més antiguitat, que s'han de fer efectives:

- a) Paga d'estiu (15 de juliol)
- b) Paga de Nadal (15 de desembre)

Aquestes pagues extraordinàries es podran prorratejar en 12 mensualitats sempre que hi hagi acord previ entre l'empresa i el treballador

Article 15. Antiguitat

S'estableix que l'antiguitat es regeix per quinquennis, en un percentatge del 4,5% del sou base cada quinquenni, amb limitació de tres quinquennis.

Article 16. Plus de transport

Com a compensació i pagament de les despeses de locomoció, s'estableix per a tots els nivells un plus de transport de 44,56€ mensuals. Aquest plus de transport es calcula en proporció dels dies realment treballats durant el mes.

Article 17. Vacances

El personal afectat per aquest conveni ha de gaudir d'un període de 31 dies naturals de vacances que, si no hi ha acord entre les parts respecte a les dates en que s'han de gaudir, aquestes s'han de celebrar un període mínim de 21 dies durant els mesos de maig, juny, juliol, agost i setembre, de forma rotativa i efectuant torns en aquests mesos.

Article 18. Festes i llicències.

1. Els treballadors que ho sol·licitin tindran dret a realitzar tres dies de festa a l'any per assumptes personals, amb caràcter retribuït i no recuperables. Aquests dies no podran ser acumulables ni amb vacances, ni amb ponts, ni amb vigílies de dies festius (excepte diumenges) que marca el calendari laboral.

Aquests dies no es podran sol·licitar en setmanes que tinguin algun dia festiu (exceptuant diumenges).

Per realitzar aquests tres dies de festa a l'any per "assumptes personals", s'ha de sol·licitar per escrit i amb 15 dies d'antelació i caldrà sempre l'acord d'ambdues parts per fixar la data en què es gaudirà d'aquests dies.

En cap cas es podran realitzar aquests dies durant el període en què el 20% o més de la plantilla mitjana mensual del centre de treball estigui en situació de baixa per incapacitat temporal.

Aquests dies d'assumptes personals s'han de gaudir dins l'any natural, en cas contrari es perdran.

2. El treballador, avisant-ho i justificant-ho prèviament, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel següent temps:

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

- Dos dies per naixement de fill/filla i per defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, a aquest efecte el treballador es vegi necessitat de realitzar un desplaçament a una altra localitat que es trobi a una distància igual o superior a 50 km del seu domicili habitual i del centre de treball, s'ampliarà el permís en dos dies naturals més.

- Un dia per trasllat de domicili habitual.

Article 19. Vigilància de la salut

L'empresa ha de gestionar amb les mútues d'accidents de treball o el servei de prevenció aliè, la realització d'un reconeixement mèdic cada any, del resultat del qual s'ha de lliurar una còpia a cada treballador.

La revisió ha de ser voluntària per part del treballador, llevat els casos que preveu la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 20. Seguretat i higiene en el treball

Les empreses afectades per aquest conveni han de complir les disposicions contingudes en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, així com les mesures de seguretat i higiene d'especial aplicació a l'activitat específica de l'empresa.

Article 21. Equips de treball

L'empresa ha de proporcionar equips de treball, que consisteixen en bata o granota i s'obliga el treballador al seu ús i conservació.

La neteja de l'equip anirà a càrrec de l'empresa.

El manteniment de l'equip anirà a càrrec del mateix treballador.

La renovació de l'equip es portarà a terme quan el seu estat així ho requereixi i es lliuraran com a màxim dos equips a l'any.

Article 22. Drets sindicals

Els representants legals dels treballadors han de gaudir de les garanties establertes, en cada moment, per la legislació general. Les seccions sindicals, els delegats de personal i els comitès d'empresa han de ser informats per la direcció de les empreses de qüestions relatives a:

- a) Negociació col·lectiva.
- b) Sistemes de treball.
- c) Seguretat i higiene.
- d) Classificació de personal.
- e) Mobilitat personal.
- f) Expedients de crisis
- g) Sancions i acomiadaments.
- h) Justificants d'altres i baixes a la Seguretat Social.

També tenen dret a ser informats de tots els temes que consten a l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

Les empreses reconeixen els sindicats legalment constituïts i respecten el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement.

S'entenen legalment constituïts aquells sindicats que estiguin inscrits a l'oficina de dipòsit d'estatuts i ho acreditin de manera fefaent.

Les empreses admeten que els treballadors afiliats a un sindicat puguin cobrar quotes o distribuir informació sindical fora de les hores de treball efectiu, sense destorbar l'activitat normal de l'empresa. Poden, igualment, els esmentats treballadors celebrar assemblees fora de les hores de treball.

Sense cap perjudici del que estableix l'Estatut dels treballadors, els delegats de personal, membres de comitès d'empresa i delegats sindicals disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, cadascun d'ells, per a l'exercici de funcions de representació, segons la següent escala:

fins a 20 treballadors: 16 hores.

de 21 a 60 treballadors: 22 hores.

de 61 a 120 treballadors: 30 hores.

de 121 treballadors en endavant: 36 hores.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes pot ser acumulable mensualment, entre els delegats de personal i membres de comitès d'empresa.

En les empreses de més de 20 treballadors, les centrals sindicals que acreditin un 20% d'afiliació poden elegir delegat sindical, amb els mateixos drets i garanties que els representants legals.

Article 23. Dret supletori

Tots els casos no previstos en aquest conveni s'han de resoldre segons el que disposi el Reial Decret Legislatiu 1/1995.

Article 24. Comissió paritària

1. La comissió paritària ha d'estar formada per dos membres de la representació patronal i igual xifra per la representació sindical que signa aquest conveni.

És funció de la comissió:

La interpretació d'aquest conveni.

b) La intervenció en els conflictes col·lectius.

c) La vigilància en el compliment dels pactes.

d) La revisió de les taules salarials.

e) Conèixer i resoldre, si escau, les discrepàncies sorgides entre les parts després de la finalització dels períodes de consulta per modificació substancial de les condicions de treball a que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

f) Tot el que se li encarregui en aquest conveni.

2. Terminis i procediment.

a) La Comissió Paritària es reunirà quan li sigui requerida la seva intervenció en un termini de quinze dies, i serà convocada per qualsevol de les organitzacions signants, havent-n'hi prou per això amb una comunicació escrita en la que s'expressarà els punts en l'ordre del dia, així com la data proposada.

b) Amb caràcter extraordinari i d'urgència es reunirà per els supòsits d'intervenció prèvia a la formalització d'un conflicte col·lectiu quan es tracti de l'aplicació o interpretació del Conveni col·lectiu, la resolució de les discrepàncies sorgides durant els períodes de consultes als que fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, i quan així ho acordi les parts.

La intervenció de la Comissió Paritària amb caràcter extraordinari conforme al disposat en el paràgraf anterior s'haurà de realitzar en un termini màxim de set dies a comptar des que la discrepància li fos plantejada. En el supòsit de no assolir un acord en aquelles qüestions plantejades segons el disposat a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de quinze dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen al seu propi reglament.

3. Es considerarà vàlidament constituïda la comissió quan assisteixi la majoria simple de cada representació. Les parts podran estar presents a les reunions en companyia d'assessors.

Els acords de la comissió requeriran, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cada representació i de cada reunió s'aixecarà acta.

Les discrepàncies sorgides en el si de la Comissió Paritària seran sotmeses per la mateixa als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

4. El domicili de la comissió es fixa a efectes de notificacions i convocatòries a la Federació Provincial d'Empresaris de Comerç de Lleida, Avinguda Alcalde Rovira Roure, 1 Ent. 1 25006 LLEIDA.

Article 25. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen part d'un tot orgànic i indivisible que, a l'efecte de la seva aplicació, seran considerats amb aquest caràcter.

Si es dóna el cas que algun dels pactes del Conveni o algunes de les condicions pactades fos nul·la, ineficaç o no vàlida, segons resolució de l'autoritat laboral o per sentència judicial, aquest Conveni quedarà sense eficàcia i haurà de considerar-se en la seva totalitat.

Article 26. Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants d'aquest Conveni, en representació dels treballadors i empreses compromeses en el seu àmbit personal, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que puguin produir-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències del tribunal esmentat, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes de l'establert en els articles 63 i 153 de la Llei reguladora de la Jurisdicció social.

Article 27. Inaplicació de condicions per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

Donant compliment a l'article 82.3 del Estatut dels Treballadors, es podran modificar les matèries d'aquest conveni per les empreses adscrites, sempre que ho justifiquin de manera suficient i segons el procediment establert en aquest article.

L'empresa que pretengui l' inaplicació del conveni haurà d'obrir un període de consultes amb els representants dels treballadors/es en l'empresa que serà com a màxim de 15 dies de durada, havent d'acreditar suficientment les causes o motius que justifiquin l'esmentada inaplicació.

L'empresa facilitarà a la RLT tota la documentació legal que acrediti els motius pels quals es sol·li cita aquesta inaplicació i més concretament la memòria explicativa de les causes econòmiques, tecnològiques, organitzatives o productives que motiven la sol·licitud. Igualment s'explicaran les previsions de caràcter general que tingui previst prendre per solucionar la situació.

En les empreses que no disposin de RLT a la mateixa, assumiran la representació dels treballadors els sindicats majoritaris signants d'aquest conveni o, a elecció dels treballadors afectats, una comissió elegida democràticament per aquests d'acord amb la legislació vigent.

En cas d'acord en el sí de l'empresa, ambdues parts notificaran l'Acord en el termini de cinc dies hàbils a la Comissió paritària del Conveni i a l'autoritat laboral.

En cas de desacord, un cop finalitzat el període de consultes, qualsevol de les parts sotmetrà les seves discrepàncies a la Comissió paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de set dies hàbils per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada.

Quan aquesta no arribi a acord en el sí de la mateixa, les parts acudiran al TLC primerament en conciliació i mediació, i de no arribar a un acord s'ha de fer un arbitratge que solucioni la controvèrsia.

Mentre duri tot aquest procés, no es farà efectiva la inaplicació pretesa.

L'acord substitutori de les condicions inaplicades del Conveni, haurà de concretar les noves condicions a aplicar als treballadors de l'empresa, i la vigència de l'esmentada inaplicació mai podrà ser superior al temps de vigència d'aquest Conveni.

Clàusula addicional primera

Els retards que per diferències salarials puguin originar-se com a conseqüència d'aquest Conveni seran liquidats per les empreses en el termini màxim de dos mesos comptats a partir de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província

ANNEX 1

Taula de retribucions any 2014

EUROS

GRUP:

COMANDAMENTS

Nivell 1.....	710,11
Nivell 2.....	696,00

GRUP:

PERSONAL ADMINISTRATIU

Nivell 1.....	660,74
Nivell 2.....	649,24

GRUP:

PERSONAL OPERATIU

Nivell 1.....	660,74
Nivell 2.....	649,24
Nivell 3.....	647,40

ANNEX 2

Taula de retribucions ANY 2015

EUROS

GRUP:

COMANDAMENTS

Nivell 1.....	713,66
Nivell 2.....	699,48

GRUP:

PERSONAL ADMINISTRATIU

Nivell 1.....	664,04
Nivell 2.....	652,49

GRUP:

PERSONAL OPERATIU

Nivell 1.....	664,04
Nivell 2.....	652,49
Nivell 3.....	650,64
