



# CONVENI DEL SECTOR DE BUGADERIES

**\* Aquest document explica els drets i els deures de les persones que treballen a bugaderies**

**FÀCILMENT** 

Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials de Catalunya en Lectura Fàcil

Edita: **Grup Cooperatiu TEB**

Data d'edició: octubre de 2023

Adaptació a Lectura Fàcil: **L'Apòstrof, SCCL**

Equip de validació de Lectura Fàcil: Olga Ferrer, Anamaria Montero, Laia Pedrón i Dani de la Riva (**Grup Cooperatiu TEB**)

Dinamització de l'equip de validació: Sandra Sanz (**Grup Cooperatiu TEB**)

Disseny i maquetació: **L'Apòstrof, SCCL**

Impressió: **El Foli Verd, SCCL**

Aquest llibre s'ha adaptat a Lectura Fàcil seguint la metodologia Easy to Read d'Inclusion Europe



Més informació a: <https://www.inclusion-europe.eu/easy-to-read/>



Aquesta obra està sotmesa a una llicència de Reconeixement - No Comercial - Compartir Igual 4.0 Internacional de Creative Commons.

Això vol dir que podeu compartir aquest document sempre que digueu qui l'ha fet.

Per exemple, el podeu enviar per correu electrònic, o imprimir-lo, o utilitzar la informació per escriure un article nou.

En canvi, no podeu utilitzar-lo per vendre'l.

Podeu consultar la llicència a:  
[creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.ca](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.ca)

Aquesta edició en Lectura Fàcil ha estat possible gràcies al projecte FàcilMent impulsat per Grup Cooperatiu TEB, que compta amb el finançament de la Generalitat de Catalunya en el marc dels Projectes Singulars per a la reactivació socioeconòmica covid-19 per a empreses cooperatives, impulsat per la Generalitat de Catalunya (Direcció General d'Economia Social i Solidària, el Tercer Sector i les Cooperatives).

**SETÈ CONVENI  
COL·LECTIU DE  
TREBALL  
DEL SECTOR DE  
BUGADERIES  
INDUSTRIALS  
DE CATALUNYA**

**FÀCILMENT** 

## De què parla aquest document?

Aquest document explica quines són les condicions laborals, els drets i les obligacions de persones que treballen en [bugaderies industrials](#).

---

### Conveni col·lectiu:

és un acord entre empresaris i representants dels treballadors.

### Bugaderies industrials:

és un negoci on es renta la roba d'hotels, restaurants i hospitals.



# Índex

<b>Article 1.</b> Qui ha pactat aquest conveni?	9
<b>Article 2.</b> On es fa servir aquest conveni?	9
<b>Article 3.</b> Quines empreses han de fer cas d'aquest conveni?	9
<b>Article 4.</b> Què estableix aquest conveni?	10
<b>Article 5.</b> Quan comença a funcionar aquest conveni?	11
<b>Article 6.</b> Quant dura aquest conveni?	11
<b>Article 7.</b> Què s'ha de fer si hi ha treballadors que tenen situacions millors de les que diu aquest conveni?	11
<b>Article 8.</b> El teu sou augmentarà si ja cobres el que marca el conveni?	11
<b>Article 9.</b> Què s'ha de fer si s'anul·la algun pacte d'aquest conveni?	12
<b>Article 10.</b> Com es garanteix que es compleix tot el que diu aquest conveni?	12
<b>Article 11.</b> Qui organitza la feina?	13
<b>Articles 12 i 13.</b> Quins grups professionals hi ha i què fa cada professional?	13
<b>Article 14.</b> Què passa si hi ha canvis en l'organització?	15
<b>Article 15.</b> Quins canvis de llocs de treball poden haver-hi?	16
<b>Article 16.</b> Quin és el període de prova?	16
<b>Article 17.</b> Es pot deixar la feina voluntàriament?	16
<b>Article 18.</b> Es pot fer una feina que correspon a una categoria superior?	17
<b>Article 19.</b> En quins casos es poden fer contractes d'una durada determinada?	17
<b>Article 20.</b> En quins casos es poden fer contractes fixos-discontinus?	17
<b>Article 21.</b> Quina és la jornada anual establerta?	18
<b>Article 22.</b> A quin descans setmanal té dret la persona treballadora?	18
<b>Article 23.</b> Quants diumenges o festius es poden treballar?	19
<b>Article 24.</b> Quan s'ha de publicar el calendari laboral?	20
<b>Article 25.</b> Quin ha de ser el descans durant la jornada?	21

<b>Article 26.</b> Quant s'ha de descansar entre jornades?	21
<b>Article 27.</b> Quina jornada es fa a l'estiu?	21
<b>Article 28.</b> Què és la jornada oberta regulada?	21
<b>Article 29.</b> Què passa si no s'han treballat totes les jornades?	22
<b>Article 30.</b> Quants dies de vacances tenen les persones treballadores?	22
<b>Article 31.</b> En quins casos té permís una persona treballadora per no anar a treballar?	23
<b>Article 32.</b> Quant cobra una persona treballadora?	25
<b>Article 33.</b> Quin és el salari base conveni?	25
<b>Article 34.</b> Quan es cobrarà el salari base conveni?	25
<b>Article 35.</b> Quin plus es cobra per treballar un diumenge o un festiu?	25
<b>Article 36.</b> Es cobra un plus per assistència?	26
<b>Article 37.</b> Quant es cobra per plus d'antiguitat?	26
<b>Article 38.</b> Quantes pagues extraordinàries es cobren?	27
<b>Article 39.</b> Quan es considera treball nocturn?	27
<b>Article 40.</b> Es poden fer hores extraordinàries?	27
<b>Article 41.</b> Quines dietes poden cobrar les persones treballadores?	28
<b>Article 42.</b> Quant augmenta el salari de les persones treballadores?	28
<b>Article 43.</b> Quan s'aplica el salari hora/dia?	29
<b>Article 44.</b> Se segueixen mesures de prevenció de riscos laborals?	29
<b>Article 45.</b> Les persones treballadores tenen dret a una revisió mèdica a l'any?	29
<b>Article 46.</b> Quan es jubila una persona treballadora?	29
<b>Article 47.</b> Què passa si una persona treballadora té un accident o una malaltia professional?	30
<b>Article 48.</b> Quina normativa sobre maternitat o paternitat s'aplica?	30
<b>Article 49.</b> Quin vestuari han de portar les persones treballadores?	30

<b>Article 50.</b> Les persones treballadores tenen una assegurança d'accidents?	31
<b>Article 51.</b> Quins espais dins de l'empresa tenen el comitè d'empresa o els delegats de personal?	31
<b>Article 52.</b> Quines sancions hi pot haver?	32
<b>Article 53.</b> Quines són les faltes lleus, greus o molt greus?	32
<b>Article 54.</b> Quines són les sancions?	35
<b>Article 55.</b> Quan prescriuen les faltes?	36
<b>Article 56.</b> Què ha de fer un treballador que condueix si li retiren el carnet de conduir?	36
<b>Article 57.</b> Què s'ha de fer si hi ha un conflicte laboral?	36
<b>Article 58.</b> Quin tipus de formació oferirà l'empresa?	37
<b>Article 59.</b> Què passa si l'empresa deixa d'aplicar alguna de les coses que diu aquest conveni?	37
<b>Article 60.</b> Què passa si hi ha alguna cosa que no surt en aquest conveni?	38
<b>Article 61.</b> Com es pot evitar l'assetjament sexual, moral i per raó de sexe?	39
<b>Article 62.</b> El conveni té en compte la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe?	38
<b>Clàusula addicional primera</b>	<b>41</b>
<b>Taula salarial any 2023</b>	<b>41</b>
<b>Taula salarial any 2024</b>	<b>41</b>
<b>Taula salarial any 2025</b>	<b>41</b>



## Article 1. Qui ha pactat aquest conveni?

Aquest conveni l'han pactat diverses organitzacions empresarials i [sindicats](#).

Les organitzacions empresarials són:

- el Gremi de Tintorers i Bugaders de Barcelona
- l'Associació Empresarial de Bugaderies Industrials de Girona
- el [Gremi](#) de Tintorers de Lleida
- l'Associació de Bugaderies Industrials de les Comarques Tarragonines

Els sindicats són:

- Unió General de Treballadors (UGT)
- Comissions Obreres (CCOO)

## Article 2. On es fa servir aquest conveni?

Aquest conveni es fa servir a totes les empreses catalanes encara que el [domicili social](#) de l'empresa sigui fora de Catalunya.

## Article 3. Quines empreses han de fer cas d'aquest conveni?

Han de fer cas d'aquest conveni totes les empreses del sector de bugaderia industrial, les que ja funcionen i les que s'instal·lin en un futur.

---

### Sindicat:

és un grup de persones que protegeixen els drets i interessos de les persones treballadores.

---

### Gremi:

és un grup de persones que treballen en la mateixa professió.



---

### Domicili social d'una empresa:

és el lloc on l'empresa fa la seva activitat.



Una empresa de bugaderia industrial ha de complir els punts següents:

- Ofereix serveis destinats a empreses.
- Té màquines de bugaderia amb una capacitat de càrrega igual o superior a 300 quilograms.
- Treballen al voltant de 15 treballadors cada mes.

Per decidir si l'empresa ha de fer cas d'aquest conveni o no, es tindrà en compte la quantitat de treballadors de l'any anterior.

Si l'empresa és una bugaderia industrial i vol canviar a tintoreria, s'ha de demanar permís a la [comissió paritària](#). El funcionament de la comissió paritària s'explica a l'article 10 d'aquest conveni.

Hi ha 3 tipus de bugaderies industrials:

- Les bugaderies estacionals. Són aquelles bugaderies que depèn del mes tenen més o menys treball.
- Les bugaderies que tanquen la seva activitat durant l'any.
- Les bugaderies no estacionals.

---

### **Comissió paritària:**

s'encarrega de solucionar conflictes en els convenis col·lectius.



## **Article 4. Què estableix aquest conveni?**

Aquest conveni estableix les relacions de treball de les persones que treballen a les empreses del sector de la bugaderia industrial de Catalunya.

## Article 5. Quan comença a funcionar aquest conveni?

Aquest conveni comença a funcionar a partir del dia que es publiqui al **DOGC**. Però tots els temes econòmics que regula s'hauran de complir a partir del dia 1 de gener de 2022.

### **DOGC:**

és el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i és on es publiquen, per exemple, les lleis o els convenis col·lectius.



## Article 6. Quant dura aquest conveni?

Aquest conveni dura des de l'1 de gener de 2021 fins al 31 de desembre de 2025, i es podrà renovar 1 any si 3 mesos abans que acabi el conveni no hi ha cap denúncia.

## Article 7. Què s'ha de fer si hi ha treballadors que tenen situacions millors de les que diu aquest conveni?

Si hi ha a treballadors que tenen situacions que són millors del que diu aquest conveni es respectaran

## Article 8. El teu sou augmentarà si ja cobres el que marca el conveni?

Si cobres el salari que marca el conveni, l'empresa no està obligada a pujar-te el sou, excepte si cobres una **prima**.

### **Prima:**

és una quantitat de diners que reps com a complement d'un sou.



## **Article 9. Què s'ha de fer si s'anul·la algun pacte d'aquest conveni?**

Totes les empreses de bugaderia industrial han de complir aquest conveni.  
Si s'anul·la una part del conveni, s'ha de decidir si s'anul·la només aquella part o tot el conveni.

Si es decideix canviar només un apartat, s'han de reunir abans de 30 dies per resoldre el problema.

Si han passat 90 dies i no s'ha arribat a cap acord, les parts s'han de reunir i tornar a negociar un conveni col·lectiu sencer.

## **Article 10. Com es garanteix que es compleix tot el que diu aquest conveni?**

Per complir tot el que diu aquest conveni es crea una comissió paritària, que està formada per 4 representants de les organitzacions empresarials i 4 representants de les organitzacions socials.

Totes elles hauran signat aquest conveni.

Les empreses hauran d'informar la comissió paritària si apliquen condicions laborals diferents de les que diu aquest conveni.

Quan la comissió rep per escrit queixes sobre coses que no es compleixen d'aquest conveni, té com a màxim 15 dies per reunir-se i prendre alguna decisió.

El domicili per comunicar-se amb aquesta comissió és:

Carrer Floridablanca, número 66-68, local 2,  
de Barcelona.  
El codi postal és el 08015.

Les funcions d'aquesta comissió són:

- Decidir sobre tots els acords d'aquest conveni on hi hagi dubtes.
- Fer de mediador si hi ha conflictes.
- Estar informada del sector de bugaderies industrials, especialment sobre tot allò que fa referència al nombre de llocs de treball, i informar de les oportunitats que sorgeixin.

Si entre la comissió hi ha conflictes, les parts accepten que el Tribunal Laboral de Catalunya faci de mediació.

## Article 11. Qui organitza la feina?

La direcció de l'empresa organitza la feina en cada una de les seccions per aconseguir que es treballi al màxim possible i amb la màxima qualitat possible.

## Articles 12 i 13. Quins grups professionals hi ha i què fa cada professional?

Hi ha 5 grups professionals amb diferents càrrecs. Són aquests:

**1.** Grup 1. És el grup directiu. Està format per aquests càrrecs:

- Director.  
És el responsable del procés industrial.
- Encarregat general.  
És el responsable que les persones treballadores treballin amb ordre i seguretat.  
Altres coses que fa són, per exemple, distribuir la feina.

**2.** Grup 2. És el grup de càrrecs intermedis.  
Està format per aquests càrrecs:

- Cap administratiu.

S'encarrega de dirigir l'oficina general.

- Cap de secció.

Dirigeix els treballs d'un taller i indica als treballadors que depenen d'ell com fer els treballs.

**3.** Grup 3. És el grup de tècnics.

Està format per aquests càrrecs:

- Tècnic de manteniment.

S'encarrega d'instal·lar, reparar muntar i conservar les instal·lacions.

- Tècnic de qualitat.

S'encarrega que tothom segueixi les normes sobre seguretat del producte.

- Oficial administratiu.

El cap administratiu mana a l'oficial administratiu i l'oficial administratiu mana als treballadors d'administració.

- Oficial de manteniment.

El tècnic de manteniment mana a l'oficial de manteniment i l'oficial de manteniment mana als treballadors de manteniment

**4.** Grup 4 és el grup de personal especialista.

Està format per aquests càrrecs:

- Conductor. S'encarrega del transport.

- Oficial de planta. Depèn del cap de secció.

Té al seu càrrec un grup de treballadors o un torn de treball.

- Especialista. És la persona que a les bugaderies fa feines que necessiten esforç, pràctica i habilitat.

- Especialista d'esterilització. És la persona que té coneixements i experiència per fer activitats d'eliminar gèrmens.

**5. Grup 5.** És el grup del personal ajudant. Està format per aquests càrrecs:

- L'auxiliar o ajudant administratiu ajuda a fer activitats administratives.
- L'auxiliar o ajudant de manteniment ajuda al departament de manteniment.
- L'auxiliar o ajudant de serveis ajuda amb les activitats del departament de serveis.
- L'auxiliar o ajudant de serveis d'esterilització ajuda amb les activitats d'esterilització.

## Article 14. Què passa si hi ha canvis en l'organització?

Les empreses i els representants de les persones treballadores poden crear una **comissió de treball** quan hi hagi canvis en l'organització.

Alguns dels temes que tractarà aquesta comissió de treball són:

- Temps i horaris de treball
- **Conciliació de la vida laboral**
- Formació
- Noves funcions dels equips de treball
- Noves formes de direcció

---

### Esterilitzar:

eliminar tots els microorganismes.



---

### Comissió de treball:

és un grup de persones que treballen juntes per alguna cosa en concret.

---

### Conciliació de la vida laboral:

és quan la persona treballadora té temps de treballar i també per cuidar la seva família.



## Article 15. Quins canvis de llocs de treball poden haver-hi?

Les persones treballadores que entrin a l'empresa com a auxiliars de servei, després de 6 mesos passaran a ser especialistes.

## Article 16. Quin és el període de prova?

El període de prova per a les persones treballadores dependrà de quin sigui el seu lloc de treball:

- El període de prova per als tècnics titulats és de 180 dies.
- El període de prova per al personal tècnic és de 90 dies.
- El període de prova per a la resta de persones treballadores és de 30 dies.

## Article 17. Es pot deixar la feina voluntàriament?

Una persona treballadora que tingui un contracte de feina de més d'1 any pot deixar la feina voluntàriament.

Si ho fa, ha de comunicar per escrit la seva decisió a la Direcció de l'empresa 15 dies abans de deixar la feina.

Els tècnics titulats i el personal tècnic han d'avisar 30 dies abans i també ho han de comunicar per escrit.



## Article 18. Es pot fer una feina que correspon a una categoria superior?

Totes les persones treballadores estan obligades a fer la feina que l'empresa ordeni, sempre que aquesta feina no sigui humiliant.

Si la persona treballadora fa una feina d'una categoria superior a la seva, li han de pagar més.

Si fa aquesta feina durant més de 3 mesos, se l'ha de canviar en aquest lloc de treball.

## Article 19. En quins casos es poden fer contractes d'una durada determinada?

Es poden fer contractes d'una durada concreta en els casos que preveu l'article 15 de l'Estatut dels treballadors.

Si aquests contractes es fan per **motius de producció**, la durada màxima ha de ser de 12 mesos.

## Article 20. En quins casos es poden fer contractes fixos-discontinus?

Se seguirà tot el que estableix l'article 16 de l'Estatut dels treballadors. Es poder fer contractes **fixos-discontinus**

---

### Motius de producció:

és quan l'empresa canvia els productes o serveis, i això fa que necessitin més persones treballadores.

---

### Contractes fixos-discontinus:

són feines que es fan només una temporada que es repeteix cada cert temps. Per exemple, collir fruita cada estiu.



a temps parcial si almenys es treballa la meitat de la jornada completa.

A les persones treballadores fixes-discontínues se les avisa segons el temps que portin treballant a l'empresa i la quantitat de treball que hi hagi.

L'empresa ha d'avisar amb antelació les persones que han d'anar a treballar. Les ha d'avisar per carta certificada, per correu electrònic o per WhatsApp 7 dies abans que comencin a treballar.

Si la persona treballadora no es presenta al lloc de treball, es considera que renuncia al seu lloc de treball.

## Article 21. Quina és la jornada anual establerta?

Aquest conveni estableix que la jornada anual és de 1.792 hores i que com a molt hi ha 224 dies laborables l'any.

---

### Dies laborables:

són tots els dies menys els caps de setmana i els festius.



## Article 22. A quin descans setmanal té dret la persona treballadora?

Les persones que treballin en bugaderies no estacionals tenen dret a 2 dies de descans setmanal com a mínim. El diumenge serà un dels dies de descans setmanal.

L'altre dia de descans pot ser qualsevol dels altres 6 dies de la setmana.

Aquest segon dia de descans ha de ser com a mínim 8 dissabtes l'any i com a mínim 8 dilluns l'any.

Qualsevol d'aquests 8 dilluns es poden substituir per dissabtes.

La persona que treballi diumenges o festius té dret a 2 dies de descans setmanal.

Les persones que treballin en bugaderies estacionals tenen 2 dies de descans a la setmana. Un cop al mes, han de tenir un cap de setmana lliure.

Les persones que treballin en bugaderies que tanquen l'activitat durant l'any tenen 2 dies de descans a la setmana. Un cop al mes, han de tenir un cap de setmana lliure.

Si la persona treballadora ha de treballar durant 1 dia de descans setmanal les empreses li han de donar 1 dia de descans pagat que s'ha de fer el mes següent.

## **Article 23. Quants diumenges o festius es poden treballar?**

Les empreses o centres de treball que abans del 31 de desembre del 2017 no han decidit quins diumenges i festius es treballarà, ho hauran de parlar amb els representants de les persones treballadores.

Si no hi ha representants dels treballadors, les empreses o centres de treball hauran de comunicar a la comissió paritària que volen treballar en diumenge i festiu i explicar els motius.

La comissió paritària haurà d'acceptar-ho.

Les persones que treballin en bugaderies no estacionals només poden treballar en diumenges i festius si volen.

Treballar en diumenges i/o festius només és obligatori per **motius organitzatius** o de producció.

En aquest cas, com a màxim han de treballar 7 festius i 8 diumenges.

En total han de ser 15 dies.

La persona que treballi en diumenge i/o festiu té dret a 2 dies de descans setmanal.

No es treballa mai els dies

1 de gener, 1 de maig i 25 de desembre.

Les persones que treballen en bugaderies que interrompen la seva activitat durant l'any i que treballen un dia festiu que no és diumenge tenen dret a 1 dia de descans.

I també tenen dret a cobrar un **plus** per cada dia festiu que treballin.

Aquest plus serà l'any 2023 de 19,52 euros l'any 2024 de 20,01 euros i l'any 2025 de 20,51 euros.

## Article 24. **Quan s'ha de publicar el calendari laboral?**

La direcció de l'empresa ha de presentar una proposta de calendari laboral als representants de les persones treballadores 1 mes abans que es publiqui.

Els representants de les persones treballadores tenen 15 dies per dir si l'accepten o si no l'accepten.

Si els representants de les persones treballadores no accepten la proposta del calendari laboral, les 2 parts poden decidir anar al Tribunal Laboral de Catalunya.

### **Motius organitzatius:**

és quan l'empresa canvia la manera d'organitzar la feina o els treballadors.



### **Plus:**

són els diners que es cobren de més.



## Article 25. Quin ha de ser el descans durant la jornada?

Totes les persones que treballen més de 5 hores seguides en jornada partida o en jornada continuada poden descansar durant 15 minuts al dia. Si hi ha centres de treball on les persones treballadores descansen més estona ho poden continuar fent.

## Article 26. Quant s'ha de descansar entre jornades?

El descans entre jornades ha de ser de 12 hores seguides com a mínim.

## Article 27. Quina jornada es fa a l'estiu?

Sempre que sigui possible, durant l'estiu les empreses han de fer **jornada intensiva**. L'estiu va del 15 de juny al 15 de setembre. Els dies 15 de juny i 15 de setembre també estan inclosos dins del període d'estiu.

---

### **Jornada intensiva:**

és una jornada laboral en què el treballador treballa de manera continuada, sense fer pauses llargues, com per exemple per dinar.



## Article 28. Què és la jornada oberta regulada?

Aquelles empreses que necessiten flexibilitat horària en algunes èpoques de l'any poden allargar o reduir la jornada als treballadors respectant els dies laborables que s'expliquen a l'article 21 d'aquest conveni.

La jornada mínima és de 6 hores al dia.  
La jornada màxima és de 9 hores al dia,  
però en casos concrets pot ser de 10.

La jornada es pot canviar 1 o 2 hores al dia  
i com a molt 130 hores l'any.

## Article 29. Què passa si no s'han treballat totes les jornades?

Si l'empresa ha dit que no s'ha de treballar tota la jornada, les hores que la persona treballadora no ha fet no s'han de recuperar.

## Article 30. Quants dies de vacances tenen les persones treballadores?

Totes les persones treballadores que depenen d'aquest conveni tenen dret a 30 **dies naturals** de vacances.  
Si els treballadors fa menys de 12 mesos que treballen a l'empresa, els dies de vacances són menys.

Durant les vacances, les persones treballadores fan torns per marxar.

A les empreses que han de tancar durant un temps concret, les persones treballadores marxen de vacances sense fer torns.

Durant el primer trimestre de l'any, l'empresa i el treballador acorden quan es faran les vacances.

Les vacances es paguen com si fossin **pagues extraordinàries**.

### Dies naturals:

són tots els dies de l'any. Inclouen també els caps de setmana i festius.



### Paga extraordinària:

quantitat de diners que l'empresa ha de pagar a les persones treballadores, a més del salari mensual.



Les persones que treballen en bugaderies estacionals i no estacionals fan les vacances entre els dies 1 de maig i 30 de setembre.

Els dies 1 de maig i 30 de setembre formen part d'aquest període.

Si l'empresa decideix que un treballador ha de fer vacances uns altres dies diferents d'aquestes dates, l'empresa ha de pagar al treballador un extra. Aquest extra és d'una mica més de 200 euros si la persona treballadora fa totes les vacances fora de les dates establertes.

## Article 31. En quins casos té permís una persona treballadora per no anar a treballar?

El treballador té permís per no anar a treballar, cobrant, en els casos següents:

- Malaltia greu o mort d'un familiar: 3 dies o 4 dies si el treballador s'ha de desplaçar 30 quilòmetres o més.
- Trasllat de casa: 1 dia o 2 dies si el treballador s'ha de desplaçar 30 quilòmetres o més.
- Casament de fills, germans o pares: 1 dia o 2 dies si és fora de Catalunya. Si el casament es fa un dia festiu, el treballador pot agafar-se de festa el **dia hàbil** abans o després del casament.
- Anar al metge o acompanyar al metge el fill menor de 14 anys: 16 hores l'any. El treballador ha d'entregar un justificant a l'empresa.
- Assumptes propis: 2 dies l'any.

---

### **Dia hàbil:**

és un dia que es treballa.



Aquests dies es donen perquè la persona treballadora pugui:

- Fer el DNI o renovar el DNI.
- Fer el passaport o renovar el passaport.
- Fer el carnet de conduir o renovar el carnet de conduir.
- Anar al notari.

- Acompanyar pares, mares, fills o parelles al [tractament de quimioteràpia o radioteràpia](#): 160 hores l'any com a màxim.
- Acompanyar fills menors de 18 anys a [tractaments de diàlisi](#): 160 hores l'any com a màxim.

En aquests casos, la persona treballadora ha d'entregar un justificant a l'empresa.

Si la persona que rep el tractament té més d'1 familiar a la mateixa empresa, el màxim d'hores l'any serà també de 160 i es poden distribuir com el familiar vulgui.

Més coses importants:

1. Si el casament, el naixement d'un fill o la mort d'un familiar han passat en un dia festiu, el permís començarà el primer dia laborable.
2. Si es donen altres situacions, s'aplica el que diu l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.
3. Les parelles estables tenen els mateixos drets que les [parelles de fet](#).

---

## Tractament de quimioteràpia o radioteràpia:

és el tractament que reben moltes persones que tenen càncer.

---

## Tractament de diàlisi:

és el tractament que reben les persones que tenen una malaltia greu dels ronyons.



---

## Parelles de fet:

és una unió legal entre dues persones, semblant al matrimoni.





## **Article 32. Quant cobra una persona treballadora?**

A l'annex del Conveni de bugaderies apareixen els sous a jornada completa que cobren les persones treballadores que formen part d'aquest conveni.

## **Article 33. Quin és el salari base conveni?**

A l'annex del Conveni de bugaderies apareix el salari base conveni que cobren les persones treballadores que formen part d'aquest conveni.

## **Article 34. Quan es cobrarà el salari base conveni?**

El salari base Conveni es cobra cada mes.

## **Article 35. Quin plus es cobra per treballar un diumenge o un festiu?**

Les persones que treballen en bugaderies estacionals i no estacionals cobren un plus a l'any quan treballen un dia festiu entre setmanai també quan treballen un diumenge.

El plus que es cobra és per jornada completa i va dels 48 euros

als 86,57 euros segons si treballa diumenges o festius entre setmana i segons si treballa els anys 2023, 2024 o 2025.

Les persones que treballen en bugaderies que interrompen la seva activitat durant l'any i que treballen un dia festiu entre setmana o un diumenge també reben un plus l'any d'entre 18,95 a 20,51 euros segons si treballa els anys 2023, 2024 o 2025.

## Article 36. Es cobra un plus per assistència?

A l'annex del Conveni de bugaderies apareix el **plus mensual per assistència** que cobren les persones treballadores que formen part per aquest conveni. Aquest plus es cobra també a les pagues extraordinàries.

Si els treballadors falten injustificadament o arriben tard a la feina deixen de cobrar una part aquest plus.

## Article 37. Quant es cobra per plus d'antiguitat?

Es cobra un 7% del **salari mínim interprofessional** per a cada 5 anys.

### Plus mensual per assistència:

són diners extres que rep una persona treballadora per anar tots els dies a treballar.



### Salari mínim interprofessional:

és el sou mínim que ha de cobrar una persona que treballa. El salari mínim interprofessional el decideix el govern.



## **Article 38. Quantes pagues extraordinàries es cobren?**

Les persones treballadores cobren 2 pagues extraordinàries els mesos de juny i de desembre.

Les persones treballadores que han començat a treballar a l'empresa al llarg de l'any o que deixen de treballar a l'empresa al llarg de l'any reben cada mes la part que els toca segons el temps que portin treballant.

## **Article 39. Quan es considera treball nocturn?**

La feina que es fa entre les 10 de la nit i 6 del matí es considera treball nocturn. En aquest cas, el treballador cobra més sobre el salari bàsic.

## **Article 40. Es poden fer hores extraordinàries?**

Només es poden fer hores extraordinàries si existeix aquesta necessitat i si empresa i treballador arriben a un acord.

Si les hores extraordinàries es fan en hores normals, es paguen més que una hora normal.

Si les hores extraordinàries es fan en hores festives, es paguen més que una hora normal.

La quantitat d'hores extraordinàries no pot superar la quantitat que diu la llei.

Les hores extraordinàries també es poden compensar amb dies de descans.

## Article 41. Quines dietes poden cobrar les persones treballadores?

La persona treballadora que treballa fora del seu lloc de treball, l'empresa li paga el viatge i el dinar.

Li paguen més si ha de dormir fora de casa i una mica menys si només ha de dinar fora.

Si el treballador s'ha de desplaçar més d'una setmana, pot demanar que li paguin abans.

Si només passa mig dia a fora treballant li paguen entre 13 i 14 euros.  
Li donen més o menys diners depenent de si és 2023, 24 o 25, cada any creix.

Si ha de dormir a fora de casa per treballar li paguen entre 40 i 42 euros.  
Li donen més o menys diners depenent de si és 2023, 24 o 25, cada any s'apuja.

## Article 42. Quant augmenta el salari de les persones treballadores?

L'any 2023, el salari augmenta una mica.  
Els anys 2024 i 25, el salari també augmenta però una mica menys.

---

### Dieta:

són diners extra que paga l'empresari quan hi ha un desplaçament, per exemple, el menjar o la benzina.



Si algun grup professional cobra menys que el salari mínim interprofessional, han d'apujar-li el sou.

## **Article 43. Quan s'aplica el salari hora/dia?**

El salari que es cobra per hores s'aplica algunes vegades.  
Per calcular-lo, es divideix tot el salari de l'any per les hores treballades.

## **Article 44. Se segueixen mesures de prevenció de riscos laborals?**

Es compleix la llei de prevenció de riscos laborals i es treballa perquè hi hagi salut en el treball.

## **Article 45. Les persones treballadores tenen dret a una revisió mèdica a l'any?**

Cada any els treballadors tenen dret a una revisió mèdica.

## **Article 46. Quan es jubila una persona treballadora?**

La llei de cada país diu quan es poden jubilar les persones treballadores.

## **Article 47. Què passa si una persona treballadora té un accident o una malaltia professional?**

La persona treballadora que té un accident a la feina o té una malaltia que ha agafat a la feina cobra tot els sou des del primer dia.

Si el treballador té una malaltia comuna o un accident no laboral, aleshores rep la quantitat de diners que diu la llei.

S'ha de tenir en compte que:

- 1.** Si la persona treballadora està a l'hospital, pot rebre tot el salari des del primer dia i com a màxim durant 2 mesos.
- 2.** Si han hagut d'operar el treballador però no ha estat hospitalitzat, el treballador pot rebre tot el salari des del primer dia i com a màxim durant 1 mes.

## **Article 48. Quina normativa sobre maternitat o paternitat s'aplica?**

En els casos de maternitat o paternitat s'aplica sempre el que diu la llei.

## **Article 49. Quin vestuari han de portar les persones treballadores?**

Quan un treballador comença a treballar a l'empresa, l'empresa li entrega 2 uniformes de treball

perquè sempre es pugui canviar.  
Cada any l'empresa entrega almenys  
un equip de treball.

Si el treballador treballa en un espai descobert,  
l'empresa li dona una roba adequada  
a les condicions del temps.

## Article 50. Les persones treballadores tenen una assegurança d'accidents?

L'empresa contractarà una pòlissa  
d'assegurança amb una cobertura  
de 25.000 euros que serveix per  
cobrir les pèrdues de mort,  
[invalidesa permanent absoluta](#)  
o [gran invalidesa](#) que tingui una  
persona treballadora per culpa  
d'un accident de treball a la feina.

---

### **Invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa:**

són aquelles en què el  
treballador no pot fer  
cap mena de treball.



## Article 51. Quins espais dins de l'empresa tenen el comitè d'empresa o els delegats de personal?

L'empresa accepta els representats dels  
treballadors i els sindicats.  
L'empresa té un tauler d'anuncis  
perquè els responsables del [comitè  
d'empresa](#) i el delegat o [delegats de  
personal](#) puguin penjar informacions.

---

### **El comitè d'empresa i els delegats de personal**

defensen  
els interessos dels  
treballadors davant de  
l'empresa.



## Article 52. Quines sancions hi pot haver?

La direcció de l'empresa pot sancionar les persones treballadores quan no compleixin les seves obligacions. Les sancions poden ser lleus, greus o molt greus.

La direcció de l'empresa ha d'explicar per escrit a la persona treballadora per què l'ha sancionat i dir-li si la falta que ha fet és lleu, greu o molt greu.

Les faltes molt greus s'han de comunicar als representants de les persones treballadores.

## Article 53. Quines són les faltes lleus, greus o molt greus?

Són faltes lleus:

- Arribar menys de 20 minuts tard a la feina sense justificar 3 vegades en 1 mes.
- Faltar a la feina sense justificar 1 vegada en 1 mes.
- No avisar amb temps que es faltarà a la feina per un motiu justificat si no és que es demostra que era impossible avisar.
- Abandonar el lloc de treball sense motiu durant estones curtes de temps sense provocar perill a altres persones o coses.
- No tractar correctament el públic sense perjudicar greument la imatge de l'empresa.
- Oblidar-se de cuidar el material, i que això provoqui que es faci malbé.



Són faltes greus:

- Arribar menys de 60 minuts tard a la feina sense justificar 3 vegades en 1 mes.
- Faltar a la feina sense justificar de 2 a 4 dies en 1 mes.
- Fer alguna cosa, per exemple inventar dades, que suposi algun problema a la Seguretat Social.
- Fer veure que es pateix una malaltia o que s'ha tingut un accident.
- **Suplantar** un altre treballador, i manipular els registres i controls d'entrada i sortida a la feina.
- Desobeir les ordres i les instruccions de treball, ser imprudent o marxar de la feina, sense que això generi avaries a les instal·lacions o risc d'accident per a les persones.
- No comunicar a l'empresa danys o avaries en eines o vehicles que té al seu càrrec.
- Fer feines particulars durant la jornada laboral sense haver demanat permís, o utilitzar màquines o vehicles per a coses que no tenen a veure amb la feina que s'ha de fer.
- Explicar secrets de l'empresa que s'han de guardar, sense que perjudiquin l'empresa.
- La falta d'higiene personal.

---

### Suplantar:

fer-se passar, substituir.



- No fer bé la feina que s'encarrega.
- Treballar menys a la feina de manera no repetida.
- Insultar els altres treballadors.
- Haver fet 5 faltes lleus.

Són faltes molt greus:

- Arribar tard a la feina sense justificar 10 vegades en 6 mesos o 20 vegades en 1 any.
- Faltar a la feina sense justificar de 2 a 4 dies en 1 mes.
- Cometre **frau** o **deslleialtat**. Enganyar els companys o l'empresa, abusar de la seva confiança o robar dins de les instal·lacions de l'empresa.
- Fer veure que es pateix una malaltia o que s'ha tingut un accident, o allargar una baixa per malaltia o accident per poder fer una altra feina.
- Explicar secrets que perjudiquin l'empresa.
- Anar a treballar begut o drogat.
- Fer activitats que siguin **competència deslleial** a l'empresa.
- Treballar menys a la feina de manera voluntària i continuada.
- No fer els serveis de manteniment en cas de vaga.

---

### Frau:

és enganyar per treure'n algun profit.

---

### Deslleialtat:

és quan una persona treballadora es comporta de manera inadequada a l'hora de fer la feina. Per exemple, no seguir les normes.




---

### Competència deslleial:

és quan una persona treballadora dona informació que no pot dir de la seva empresa a una altra empresa del mateix sector.



- Que les persones que s'encarreguen de manar **abusin de la seva autoritat**.
- **Assetjar algú sexualment**.
- No fer servir els elements de protecció de seguretat i higiene de manera continuada.
- Fer faltes greus de manera continuada.

## Article 54. **Quines són les sancions?**

- Per les faltes lleus: avís per escrit i estar sense feina i sou fins a 3 dies.
- Per les faltes greus: estar-se sense feina i sou de 4 a 15 dies.
- Per les faltes molt greus: quedar-se sense feina i sou de 16 a 50 dies o acomiadament.

Les sancions que es posen no sortiran en els expedients de les persones treballadores després d'aquests temps:

- En el cas de les faltes lleus, després de 2 mesos.
- En el cas de les faltes greus, després de 4 mesos.
- En el cas de les faltes molt greus, després de 8 mesos.

---

### **Abús d'autoritat:**

és quan una persona que mana aprofita el seu poder per obligar una altra persona a fer una cosa incorrecta o il·legal.

---

### **Assetjament sexual:**

és quan una persona és quan toquen a una persona sense que ella vulgui o li fan gestos, bromes o comentaris sexuals que l'ofenen, la humilien o li fan por.



## Article 55. Quan prescriuen les faltes?

Les faltes lleus prescriuen després de 10 dies.  
Les faltes greus prescriuen després de 20 dies.  
Les faltes molt greus prescriuen després de 60 dies.

El temps comença a comptar en el moment que l'empresa sap que s'ha fet la falta.

En tots els casos, les faltes prescriuen després de 6 mesos que s'hagin comès.

### Prescriure:

és quan una cosa s'acaba o caduca.



## Article 56. Què ha de fer un treballador que condueix si li retiren el carnet de conduir?

Si retiren el carnet de conduir a una persona treballadora que s'encarrega de conduir, l'empresa li ha d'assignar un nou lloc de treball. El nou lloc de treball el decidiran tant l'empresa com els representants dels treballadors.

En el nou lloc de treball, el treballador cobrarà el que digui el conveni col·lectiu.

En el moment que la persona treballadora recuperi el carnet de conduir, recuperarà el seu treball.

## Article 57. Què s'ha de fer si hi ha un conflicte laboral?

En el cas de conflictes laborals, el Tribunal Laboral de Catalunya farà de mediador de les dues parts del conflicte.

## Article 58. Quin tipus de formació oferirà l'empresa?

Les empreses poden organitzar formació adreçada a les persones treballadores.

La formació que ofereix l'empresa ha de complir algun d'aquests objectius:

- Adaptar la persona treballadora al lloc de treball.
- Formar de les coses noves a la persona treballadora.
- Ensenyar tasques concretes a la persona treballadora en algun sector.
- Aprofitar els coneixement de la persona treballadora perquè faci una feina diferent a la seva.
- Formar el treballador en prevenció de riscos laborals.

## Article 59. Què passa si l'empresa deixa d'aplicar alguna de les coses que diu aquest conveni?

Per **motius econòmics**, **tècnics**, **organitzatius** o de **producció** es poden modificar alguns temes que apareixen en aquest conveni, per exemple aquests:

- La jornada laboral.
- L'horari i la distribució del temps de treball.
- El treball per torns.

---

### Motius econòmics:

és quan l'empresa perd diners o ven menys.

---

### Motius tècnics:

és quan l'empresa canvia les màquines o les eines.

---

### Motius organitzatius:

és quan l'empresa canvia la manera d'organitzar la feina o els treballadors.

---

### Motius de producció:

és quan l'empresa canvia els productes o els serveis, i això fa que es necessitin més persones treballadores.



- El salari.
- El sistema de treball.
- Les funcions del lloc de treball.

En el cas que això passi, l'empresa ha de consultar els canvis amb els representants de les persones treballadores.

Les consultes poden durar 15 dies.

Si l'empresa no té representants de les persones treballadores, l'empresa ho ha de consultar amb els sindicats que hagin signat aquest conveni.

Quan hagi acabat el període de consultes, si les 2 parts han arribat a un acord, l'acord s'ha de comunicar a la comissió paritària del conveni i a [l'Autoritat Laboral](#).

Si no s'ha arribat a cap acord, alguna de les 2 parts pot demanar que intervingui la comissió paritària del conveni. Aquesta comissió té 7 dies per comunicar-se.

En el cas que no s'hagi demanat que intervingui la comissió paritària del conveni, les 2 parts hauran d'acceptar la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

## Article 60. Què passa si hi ha alguna cosa que no surt en aquest conveni?

En tot allò que no surti en aquest conveni es farà cas al que diguin les lleis.

---

### Autoritat laboral:

és la part de l'Administració que es dedica al món del treball. Poden ser jutges, inspectors o altres funcionaris.



## Article 61. Com es pot evitar l'assetjament sexual, moral i per raó de sexe?

Les empreses han d'evitar que a la feina hi hagi assetjament sexual, assetjament moral i assetjament per raó de sexe.

Per això, poden establir mesures amb els representants dels treballadors, per exemple, fent campanyes informatives o accions de formació.

## Article 62. El conveni té en compte la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe?

La igualtat i la no-discriminació per raó de sexe és un dels valors d'aquest conveni.

---

### Assetjament moral:

és quan a la feina una persona o un grup de persones fan la vida impossible a una altra treballadora perquè marxi.

---

### Assetjament per raó de sexe:

és per exemple quan fan bromes o comentaris ofensius a una treballadora pel fet de ser dona.



# Clàusules i taules



## Clàusula addicional primera

La comissió paritària estudiarà unes condicions i un salari diferents per als diumenges i festius que es treballin en les bugaderies que durant els mesos de maig a setembre augmentin molt la seva activitat.

---

### Clàusula addicional:

és un apartat que s'afegeix per explicar alguna cosa més concreta.



## Taula salarial any 2023

Els sous en brut de cada lloc de treball van dels 1.296,77 euros al mes que cobra el director als 1.105,75 euros que cobra l'ajudant.

## Taula salarial any 2024

Els sous **en brut** de cada lloc de treball van dels 1.329,19 euros al mes que cobra el director als 1.133,39 euros que cobra l'ajudant.

---

### En brut:

és el salari abans de treure els impostos o la seguretat social. El que es cobra és el salari net.



## Taula salarial any 2025

Els sous en brut de cada lloc de treball van dels 1.362,42 euros al mes que cobra el director als 1.161,72 euros que cobra l'ajudant.

# Vist

# Llegit

# Entès



L'Apòstrof



Alternativas  
econòmicas



SAMBUCUS

Hi colaboren:



Amb el suport de:



# FÀCILMENT ✓